



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de
servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Palomino Cesar, Jorge Luis (ORCID: 0000-0002-2195-6621)

ASESOR:

Mg. Aceto, Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres Marino y Jerónima, quienes me dieron la vida y las ganas de seguir adelante. A mi esposa Edith y mi hijo Pedro, quienes son mi fuente de inspiración de alcanzar mis metas trazadas día a día. Deseando que sean eternos, para seguir demostrando mis logros por ellos

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que me acompañaron en estos seis años de formación profesional, padres amigos, hermanos.

A la Universidad Cesar Vallejo que me acogió en este largo camino.

A mis docentes que con su experiencia me enseñaron no solo la importancia del conocimiento sino de los valores de la ética y moral para desempeñarme adecuadamente en esta profesión.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.-INTRODUCCIÓN	1
II.-MARCO TEÓRICO	4
III.- METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías y subcategorías	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de dato	17
3.9. Aspectos éticos	18
IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V.- CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización	13
Tabla2. Participantes (entrevistados)	15
Tabla3. Validación de instrumentos- Guía de instrumento	16

RESUMEN

La presente investigación denominada “Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19”, tuvo como objetivo Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19.

La metodología utilizada en el estudio fue el enfoque cualitativo y de tipo básico, contando con un diseño de Teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos la guía de entrevistas y la guía de análisis documental.

La conclusión a la que se llegó es que la igualdad laboral, como derecho fundamental tanto en normas nacionales e internacionales, muchas veces no se aplica y es vulnerada por el mismo ente público quien no sigue este llamado patrón de igualdad. Observándose en la actualidad que es la misma entidad que no respeta el principio de igualdad ligado al derecho de no discriminación lo cual crea un ambiente hostil entre los mismos trabajadores.

Palabras claves: *Igualdad laboral, contrato locación de servicios, igualdad de oportunidades*

ABSTRACT

The present investigation called "Right to employment equality of the contract for the rental of services of the Ventanilla Health Network in the context of Covid-19", aimed to analyze the existence of the violation of the right to employment equality of workers with a contract location of services of the Ventanilla Health Network in the context of covid-19

The methodology used in the study was the qualitative and basic approach, with a Grounded Theory design. Likewise, the interview guide and the document analysis guide were used as data collection instruments.

The conclusion reached is that labor equality, as a fundamental right in both national and international standards, is often not applied and is violated by the same public entity who does not follow this so-called pattern of equality. It is currently observed that it is the same entity that does not respect the principle of equality linked to the right of non-discrimination, which creates a hostile environment among the workers themselves.

Keywords: *Employment equality, service location contract, equal opportunities*

I. INTRODUCCIÓN

En relación a la **realidad problemática**, podemos mencionar que surgió a raíz de diversos acontecimientos que vieron afectados la situación laboral de la población por la presencia del virus covid-19 en el entorno de la pandemia que vive el país desde marzo del año 2020, además como bien se sabe en el sector público se reconoce la existencia de 2 regímenes laborales como tal, es decir el DL 276 llamada también Ley de la Carrera Administrativa y por otro lado se tiene al DL 1057 el cual es llamado Contratos Administrativos de Servicios (CAS), estando el DL 728 sujeto a la Actividad Privada, negándose de esta manera la existencia de otro régimen, así mismo se observó que no es novedad que se ha ido utilizando una modalidad de contratos el cual es por terceros o llamada también locación de servicios dentro área del sector público en este caso del sector salud, y específicamente en la Red De Salud Ventanilla que pertenece a la Dirección Regional de Salud Callao, que desde años atrás fueron optando por este tipo de contrato que no brinda algún tipo de beneficio laboral además que vendrían siendo contratados directamente sin presentarse a algún concurso público. Así mismo en esta Red de Salud aproximadamente el 30 % del personal de salud contaba con este tipo de contratos, llevando así una clara diferencia con los regímenes laborales reconocidos como tal, los cuales presentan diferencias y consecuencias por lo que aquellos trabajadores no presentan ningún tipo de beneficio laboral al cual puedan acceder, como por ejemplo a beneficios como CTS, gratificaciones o aguinaldos, vacaciones y otros. De la misma manera en el contexto que se vivió por la pandemia del covid-19 salió a la luz las diferencias en el personal de salud que enfrenta este tipo de situación, por la cual es necesario profundizar para determinar el porqué de estas diferencias entre aquellos que llamamos personal de primera línea, se evidencio también en el contexto de la pandemia por la enfermedad del Coronavirus o COVID-19 las diversas normas dadas en favor del personal de salud, como bonificaciones y condiciones laborales, dichos beneficios no alcanzó al personal tercero (locación de servicios) que por cierto cumple las mismas funciones que un personal con régimen laboral CAS y DL 276, siendo en este entorno que las condiciones laborales cambiaron para este sector siendo el más perjudicado el

personal con contrato de terceros, como clara muestra se observó que mientras los otros regímenes tendrían una licencia remunerada por enfermedad estos trabajadores no lo tendrían siendo separados sin ningún beneficio laboral. Presentándose claramente una gran desigualdad entre personas que cuentan con este tipo de contrato frente a los que están dentro de regímenes laborales reconocidos.

En este contexto se realizó la formulación de los problemas, es así que la **formulación del problema general** planteado fue: ¿El contrato de locación de servicios vulnera el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?, así mismo se formuló el primer **problema específico** ¿De qué manera se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?, como **segundo problema específico** se estableció ¿De qué forma se presenta la vulneración del derecho a la igualdad de pago y de trato en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19? Y como **tercer problema específico** fue ¿Cuáles son las alternativas jurídicas para prevenir la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

De la misma manera la **Justificación de la investigación** se basó en mencionar como justificación práctica, que el Gobierno siendo un ente protector de la población, se observó que es el primero en incumplir las leyes, es así que en este contexto de la pandemia la aprobación de distintas leyes en favor del personal de salud siendo una de ellas la aprobación de otorgar un bono extraordinario correspondiente al pago de 720 soles los cuales estarían destinados al personal de salud que trabajó prestando atención a aquellas personas que han sido afectadas por la presencia de esta enfermedad que origino una pandemia en lo que respecta al territorio nacional, la cual se observó en el Decreto Supremo 068-2020-EF en el cual se estableció que el mencionado bono sería entregado de manera mensual por el tiempo que pueda durar la emergencia sanitaria e inclusive 30 días posteriores a

este. Pero esta bonificación no alcanzó al personal tercero, viéndose una vez más la desigualdad presentada en el ámbito laboral. Por otro lado dentro de la justificación teórica se observó la importancia de este estudio de investigación ya que ayudara a determinar las causas y consecuencias de no cumplir con brindar un derecho primordial al trabajador el cual es el derecho a la igualdad laboral, esto servirá para plantear una base de análisis de los pro y contra en cuanto al respeto de la igualdad laboral de los trabajadores en especial del sector público, obteniéndose nuevos conocimientos y la difusión de los mismos para disminuir este tipo de contratos que de alguna manera vulnera el derecho que tiene toda persona a ser tratado con igualdad. Así mismo se observó que toda la población siente que sus derechos no son respetados por quien debería defenderlos, en este caso hacemos mención al ente público, por otro lado, como justificación jurídica se hizo mención al decreto de urgencia 032-2020 el cual fue el documento donde se dicta medidas urgentes y extraordinarias dirigidas a garantizar una respuesta sanitaria para la correspondiente atención de la emergencia sanitaria producida por el covid-19.

Por último, la investigación se realizó de una forma particular debido a la situación de emergencia sanitaria que se vive en el país, no sin dejar de demostrar el interés por la investigación basada en la organización y complementación de conocimientos.

Asimismo se llegó a establecer el **objetivo general** que fue el de analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19, del mismo modo en cuanto al **primer objetivo específico** se buscó Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19; en el **segundo objetivo específico** se basó en Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19; y en consecuencia en el **tercer objetivo específico** se buscó

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19.

En cuanto al **supuesto general** consistió en que si existe una vulneración del derecho a la igualdad laboral en el contexto del covid-19, ya que se observó una clara diferencia en los locadores de servicio y los pertenecientes a los regímenes laborales estatales, ya que el personal de salud realizó las mismas funciones, pero recibieron diferente trato. En tanto el **primer supuesto específico** fue que se evidencio la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades en distintos aspectos como el acceso a determinados cargos laborales, ya que por la misma condición no tienen vínculo directo con la institución por lo tanto no acceden a cargos específicos creándose una discriminación en estos trabajadores. En el **segundo supuesto específico**, se estableció que la vulneración del derecho a la igualdad de pago en relación al elemento de retribución del contrato de locación de servicios se da en la existencia de una brecha comparada con la remuneración recibida por los trabajadores de otros regímenes quienes percibieron más por la misma labor realizada, así mismo la vulneración del derecho a la igualdad de trato en relación al elemento de prestación personal de servicios y autonomía no se cumplió estrictamente ya que el locador de servicio cumple con un horario laboral además de la subordinación. En el **tercer supuesto específico** se mencionó que la alternativa de solución para evitar la vulneración del derecho laboral es la creación de un régimen que englobe los mismos derechos laborales tanto para el sector público como privado, teniendo en cuenta las mismas condiciones de trabajo en que cada uno se pueda desempeñar.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar sustento a la investigación se usaron trabajos previos, es así que respecto a los **antecedentes a nivel nacional** se tomó en cuenta a Céspedes Camacho María (2019), de la Universidad Nacional Federico Villarreal, quien nos presenta en su tesis para obtener el respectivo grado de doctor en derecho el cual

lleva por título *“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas en la corte superior de Lima Norte - 2017”* el cual mencionó como objetivo establecer el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial del CAS en la Corte Superior de Lima Norte, llegando a la conclusión de que el nivel de vulneración es alto contándose con un 81% de aprobación las cuales fueron los mismos trabajadores encuestados, por lo cual se puede afirmar que existe confirmación estadística sobre la vulneración de estos derechos.

Por otro lado se mencionó a Vásquez Coacalla Milagros (2018) de la Universidad Cesar Vallejo-Lima, en su tesis que titula *“El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del año 2016-2017”* en el cual se trazó como objetivo determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros el cual vulnera el derecho de la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, llegando a la conclusión que la estabilidad en el trabajo considerado como tal se encuentra vulnerado por el contrato de terceros, dicho contrato se estaría realizando por la sociedad de beneficencia de Lima Metropolitana, además señala que este tipo de contrato no reconoce ningún beneficio para el trabajador. Y en mención ah esto la entidad hace la referencia de que no se esta frente a una relación estrictamente laboral, lo cual vendría no podría ser cierto ya que gracias a jurisprudencias en el cual gracias a los principio de primacía de la realidad se termina probando la presencia del vinculo propiamente laboral.

Adicionalmente estuvo Soria Rivas Tatiana (2018) de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis para optar el título de abogada *“El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú, 2018”*, el cual concluye en que le régimen de contratación de servicios locales es considerado como una modalidad que abrió la creación de puestos de trabajo para muchos trabajadores que se hallaban agobiados bajo la contratación de servicios no personales o locadores de servicio, pero no obstante su presencia no fue el ideal

para luchar contra la trasgresión a los derechos laborales que por su sola condición le perteneces a los trabajadores.

Así mismo Peralta Calcina Jonne (2017), de la Universidad Nacional San Agustín de la ciudad de Arequipa, en su tesis para optar el título de abogado "*Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011-2016*" el cual tuvo por objetivo analizar la igualdad de los trabajadores existente en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú, llegando a la conclusión que el régimen especial es un régimen temporal con la sola finalidad de disminuir o eliminar las desventajas del desempleo o subempleo que se da de manera informal.

Del mismo modo, Castellanos Custodio Ruperto (2017), de la Universidad Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, en su tesis para optar el grado de doctor en derecho "*La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la red asistencial de Lambayeque Essalud*" con el objetivo de analizar la coexistencia de los diferentes regímenes laborales en un centro de trabajo, del sector publico, el autor concluye que la coexistencia de regímenes laborales establece una forma de desconocer aquellos derechos laborales ya reconocidos internacionalmente, pero es aún más cuando quien lo impulsa es el propio estado en sus diferentes niveles.

Aunando al tema Condezo Taipicuri María (2012), en su investigación para obtener el título de abogada de la Universidad Wiener- Lima, "*Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*" el cual tuvo como objetivo, determinar si la derogación del marco legal sobre contratación administrativa de servicios garantizará la variación de su contratación por una de naturaleza de trabajo, haciendo posible la concreción de la estabilidad laboral en el sector público, llegando a la conclusión que el Estado como aquel que garantiza primordialmente los derechos tiene la obligación de proteger a su población, de esta manera tiene el deber de respetar y hacer respetar cada uno de los derechos de cada persona, no obstante que quien debería proteger estos

derechos resguardándolos adecuadamente, son los primeros en vulnerarlos al permitir que los contratos administrativos de servicios continúen vigentes.

De la misma manera como **antecedentes a nivel internacional** se tuvo a Diaz de Atauri Pablo (2014), de la Universidad Carlos III de Madrid-España, en su tesis doctoral, *“El coste económico de la extinción del contrato de trabajo”* llega a la conclusión que es necesario tener un enfoque interdisciplinario para obtener una aceptable regulación del despido y algunas formas del término de contrato por decisión del empresario.

Por otro lado se encontró a Astete Mella Claudia (2009) de la Universidad de Chile, en su tesis para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, *“protección de los derechos fundamentales bajo el procedimiento de tutela judicial, en el marco de la tercerización laboral”* el cual tuvo por objetivo determinar la responsabilidad del tercero dentro de la relación laboral trilateral, en donde obtiene la conclusión que la lesión de los derechos fundamentales presenta ciertas particularidades en las relaciones laborales trilaterales esto a causa de que no está ante una típica relación laboral bilateral.

Asimismo, nos referimos a la **primera categoría** es decir al derecho a la igualdad laboral y para ello se describió en primer lugar el contexto normativo internacional por el cual se enmarca el tema, por el cual fue importante mencionar la Declaración Universal De Los Derechos Humanos en donde específicamente en el artículo 23 se da como referencia que todas las personas sin distinción tienen derecho a un trabajo , así mismo la libertad a su misma elección de condiciones satisfactorias y equitativas y la protección correspondiente contra el desempleo. Por lo que se pudo inferir que el derecho al trabajo es un derecho inherente al hombre y reconocido universalmente.

En nuestro ordenamiento encontramos la Constitución Política del Perú en el cual en su artículo segundo inciso 15 encontramos que como derecho fundamental de toda persona es el derecho a trabajar libremente con sujeción a ley, así mismo en su Artículo 26 refiere que en los principios que regulan la relación laboral se da el respeto del principio de Igualdad de oportunidades y sin discriminación.

Por otro lado, Canessa (2012) nos mencionó sobre los derechos humanos de trabajo mencionados en el derecho internacional en el cual establece concluir que los derechos humanos laborales son un ordenamiento internacional existente, los cuales se encuentran protegidos por un conjunto de procedimientos de control y con pronunciamientos internacionales.

Aunando al tema SEFERIN (2012), en el artículo de la revista derechos fundamentales de la Universidad Viña del Mar (Chile), señaló con respecto a la discriminación en el campo laboral que la conducta discriminatoria, contraria a la igualdad, radica de una diferencia de trato arbitrario es decir sin mediar justificación que lo respalde en el marco de los derechos establecidos es así que el no discriminar supone que los derechos puedan ser ejercidos sin que exista una diferencia que podría estar basada en criterios no establecidos.

En relación al PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DERECHO A LA NO DISCRIMINACION, según Eguiguren (2011) nos mencionó que, al hablar sobre la IGUALDAD ANTE LA LEY, se considera dos componentes esenciales siendo la primera la igualdad de la ley o de la misma forma en la ley, que establece un límite en el cual el legislador no podrá aprobar leyes que van en contra del principio de igualdad que tienen todas las personas. Y en segundo lugar la igualdad que se determina en la aplicación de la ley, que de alguna manera impone una obligación a todas las instituciones públicas en los cuales se incluyen los órganos jurisdiccionales por la cual están prohibidas la aplicación de la norma de una manera diferente a las personas que podrían encontrarse en situaciones o casos similares. En relación a la igualdad de trato y derecho a la no discriminación, la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional español menciona los alcances que se dan en el derecho subjetivo de la igualdad de trato, estableciéndose de esta manera que los poderes del estado garantizan a toda persona un trato igual, siendo así que el Poder encargado de emitir las leyes como es el Legislativo al aprobar las normas, siendo los órganos estatales los cuales quedan a la limitación imperativa de aplicarlos.

Por otro lado, Montalvo (2007) de la Universidad Veracruzana de México, en relación a la IGUALDAD LABORAL nos menciona **dos tipos de igualdad**, el primero es la IGUALDAD JURIDICA en el cual muestra la igualdad ante la ley establecido por el marco jurídico propio del país. En segundo lugar, LA IGUALDAD EN MATERIA LABORAL por el cual podemos entender que es la capacidad que tiene toda persona para poder disfrutar de sus derechos de la misma manera para contraer sus determinadas obligaciones con ciertas limitaciones que podrían señalar la misma ley. La igualdad laboral o también llamada igualdad en el trabajo se entiendo como aquellas prácticas en donde las mismas condiciones son tanto para el hombre y la mujer, es decir las mismas condiciones laborales para ambos, dejando de lado las diferencias de sexo, raza, origen étnico, estado civil, ideología, etc. Estableciendo de esta forma que la igualdad laboral se entiende en **tres modalidades**: igualdad de oportunidades, igualdad de pago e igualdad de trato. En cuanto a la igualdad de oportunidades se refiere a aquel derecho de requerir o solicitar un trabajo, así mismo a formar parte de un sindicato y de ser beneficiado de atenciones dentro del lugar de trabajo gozando de todas las prestaciones y beneficios de seguridad social. Por otro lado, la igualdad de trato se refiere al derecho que presenta toda persona a un trato igualitario entre hombres y mujeres, así mismo de trabajar en determinadas e iguales condiciones sin discriminar o diferenciar por la simple condición de edad, estado civil, estatus social, o alguna otra razón, enmarcado en el respeto de la dignidad de la persona. De la misma manera la igualdad de pago establece que para un mismo trabajo corresponde un salario igualitario sin discriminar por el sexo o nacionalidad que presenta el trabajador, es así que si se presenta el desempeño de trabajos idénticos y bajo las mismas condiciones tanto en número de horas laborales se tiene que producir la misma calidad de trabajo.

Fernández (2013) en su artículo *“El Derecho A La Igualdad Laboral”* de la revista de ciencia política FORUM, Medellín-Colombia, hace mención que aquellas relaciones laborales, que, siendo protegidas ampliamente por la carta magna, y por leyes laborales, establecen un sinnúmero de afectaciones hacia los derechos

primordiales de los trabajadores por parte de sus empleadores y también del estado.

Así mismo hicimos mención a la **segunda categoría**, es así que Cornejo (2011), en la revista Asociación Civil Derecho y Sociedad de la PUCP, en su artículo Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral, mencionó en relación al Contrato de Trabajo conceptualizándolo como aquel acto jurídico el cual se observa en el artículo 140 del Código Civil del Perú, refiriéndose como una manifestación de la voluntad referida a crear y regular una relación jurídica, la cual para su validez necesita de la presencia de un agente capaz, así mismo del objeto físico y jurídicamente posible, además de fin lícito y obviamente de la observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En relación a los Contratos de Locación de Servicios, Cornejo (2011), nos refirió que no es posible acudir a la legislación laboral pues este tipo de contrato así como en lo que respecta al contrato de locación de servicios no se encuentra en el marco normativo propio del derecho de trabajo, encontrándose más bien en el código civil, en el artículo 1764 en el cual se refiere al contrato de locación de servicios donde el locador queda obligado sin ser subordinado al comitente a desarrollar servicios por determinado tiempo o para desarrollar un trabajo específico, a cambio de recibir una retribución. Podemos resaltar de esta manera que este tipo de contrato es considerado un régimen con autonomía, pero no de subordinación lo que podría entenderse que aquel locador no estaría obligado a acudir al local del comitente, así mismo no estaría obligado a una jornada y horario para el cumplimiento de la prestación del servicio. Además, en el artículo 1766 del código civil se determina que el locador presta el servicio personalmente, no obstante podría valerse mediante su propia dirección y responsabilidad de sustitutos o auxiliares, si es que la colaboración queda permitida por el mismo contrato y no sea incompatible con la propia naturaleza de la prestación. Ya que, si bien la prestación personal de servicios es considerada como un elemento primordial del contrato de locación de servicios, podría admitirse como válida la colaboración de otras personas así también podríamos mencionar que de acuerdo

a la doctrina este tipo de contrato tendría tres elementos principales los cuales son la prestación personalísima de servicios, la retribución y finalmente la autonomía.

En un artículo del diario oficial el peruano, León (2017) mencionó respecto a los **LOCADORES DE SERVICIO** como un problema de informalidad laboral que se podría considerar de gravedad en nuestro territorio nacional, esto vendría sucediendo principalmente en el sector privado, pero de la misma forma también se presentaría en el sector público. Ya que cuando una persona presta servicios como trabajador dependiente no se le estaría reconociendo como un trabajador ya que no estaría considerado en planillas de pago sino en contrato de locación de servicios las cuales es mediante recibo por honorarios, o muchas veces incluso sin contrato alguno, presentándose consecuencias como trabajadores que no tendrán acceso a beneficios laborales, es así que haciendo un balance el ministerio de trabajo y promoción del empleo refiere que actualmente existe más de 170 000 trabajadores que son contratados bajo esta modalidad y que brindan servicios para el estado.

Por otra parte, MINSA (2011) Señaló la existencia de dos modalidades que generan vínculo laboral estableciendo que el ingreso a la administración pública en se realiza mediante concurso público obligatoriamente, así mismo refiere también que de ser el caso de la necesidad de contratar a un personal para realizar actividades de carácter exclusivamente temporal no se requiere necesariamente de concurso ya que la relación contractual terminara al finalizar el contrato. En la actualidad el personal asistencial y administrativo del sector público tanto en el MINSA como en las direcciones regionales de salud están inmersos en la carrera publica regulado por el DL 276, esta norma identifica tres grupos ocupacionales distribuidos en profesionales, técnicos y Auxiliares, los cuales son definidos por la presencia del nivel de formación académica que presentan, así también se establece una estructura para cada grupo ocupacional. Por otro lado, el CAS surge como una solución a la informalidad que presentaban los trabajadores de las entidades públicas, y a las demandas que se presentaban por el desconocimiento

de ciertos derechos laborales no reconocidos en el contrato de locación de servicios.

III.- METODOLOGÍA

3.1.- TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACION: La investigación fue de tipo BASICA en lo cual Marin señala que la mayor parte de la investigación es abarcada por el marco teórico, así mismo, se van a formular nuevas teorías o de lo contrario se vana a modificar las ya existentes, con la finalidad de aumentar los conocimientos propiamente científicos, con la diferencia de no intervenir con algún aspecto práctico (2008, parr.2).

Es en este contexto, que la finalidad de esta investigación básica es ampliar el conocimiento general y teórico acerca de un determinado tema, pretendiendo así aportar diversos acercamientos lo que respecta el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de salud con contrato de locación de servicios.

ENFOQUE: Cualitativo

NIVEL DE LA IVESTIGACION: Descriptivo

DISEÑO DE INVESTIGACION: El diseño utilizado en la presente investigación fue teoría fundamentada. Utilizando un procedimiento sistemático, el cual va a servir para la generación de una teoría perteneciente al tipo cualitativo.

Por lo cual, Hernández (2014) refiere que la teoría fundamentada establece una forma metodológica que tratara de desarrollar y obtener una teoría el cual se basara en la búsqueda y análisis sistemático de datos empíricos, pero sin partir de alguna hipótesis o teoría inicial.

Así mismo Valderrama (2002) nos mencionó sobre la teoría fundamentada, específicamente en el diseño sistemático el cual se fundamenta en una codificación

abierta en donde las determinadas categorías se basarían en datos recolectados a partir de entrevistas, observaciones, revisión de archivos y otros.

Para Rodríguez y Valdeoriola, (2014) existen numerosos métodos cualitativos los cuales podemos evidenciar, así mismo numerosas clasificaciones, en lo que encontraremos la teoría fundamentada, que al igual que en los estudios de casos ya se ha ido previamente estudiando, y usara los datos utilizando primordialmente las estrategias de recolección de datos y el registro de datos a través de diversas entrevistas, cualquier tipo de documentos, observaciones e incluso documentos audiovisuales..

3.2. CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS

TABLA 1. Matriz de categorización apriorística.

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
Derecho a la igualdad laboral	Se entiende como la capacidad que tiene toda persona para disfrutar de sus derechos como también contraer obligaciones con las propias limitaciones que la ley puede señalar específicamente. El derecho del trabajo tiene como fin alcanzar la igualdad laboral entre los distintos trabajadores en función del trato, las oportunidades y pago. Es así que la igualdad laboral debe entenderse como aquellas prácticas en iguales condiciones tanto para hombres como para mujeres sin importar el sexo, origen étnico, raza, estado civil, clase social, etc. Montalvo (2017)	El derecho a la igualdad laboral enmarcada en el derecho a la no discriminación radica su fundamento en las modalidades de igualdad laboral como igualdad de trato en tener las mismas oportunidades, igualdad de pago en el derecho de gozar con una igual remuneración si es que se realiza iguales o similares funciones en dos trabajadores de una misma entidad.	Igualdad en el trato
			Igualdad de oportunidades
			Igualdad del pago
Contrato de locación de servicios	De acuerdo con el artículo 1764 del Código Civil, donde menciona en cuanto al contrato de locación de servicios haciendo referencia que es cuando el locador se obliga, sin	El contrato de locación de servicios o contrato por terceros, radica su importancia en la forma de contratación de los trabajadores en especial de los	Prestación personal de servicios

	<p>estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.</p> <p>De esta manera y de acuerdo a esta definición podemos desprender aquellas partes del contrato de locación de servicios como son el locador y el comitente, así como la prestación a cargo de cada una de ellas, la prestación de servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado que debe hacer el locador y la retribución que debe dar el comitente como el carácter autónomo de este tipo de contratos.</p>	<p>trabajadores del sector salud en una entidad pública en donde no se da el cumplimiento estricto de los elementos del contrato de locación de servicios. Ya que muchas veces lo que prima en este contrato es la autonomía del trabajador sin estar sujeto a una subordinación laboral.</p>	Retribución
			Autonomía

3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO

La presente investigación se orientó a la comprensión y análisis de información obtenida de la fuente documental, así mismo de los informes que se obtuvo de los directivos y personas especializadas en el tema, para lo cual se fija como escenario de estudio la dirección de Red de salud Ventanilla, ubicado en el distrito de Mi Perú, en la provincia de Callao, cuenta con una dirección ejecutiva el cual tiene a cargo 15 establecimientos de salud, y el personal que labora son entre administrativos y asistenciales, quienes son diferenciados en grupos de profesionales, técnicos y auxiliares.

3.4. PARTICIPANTES

Los sujetos que participaron en el desarrollo de la investigación fueron especialistas en el tema laboral, abogados con amplia experiencia laboral los que contribuyeron a la realización del mismo. Conforme a lo establecido queda conformado los participantes de la siguiente manera:

Tabla 2: *Lista de entrevistados*

	Nombres y Apellidos	Cargo que desempeñan	Institución	Años de Experiencia
1	Gustavo Ramírez Duque	Abogado	Abogado independiente	19 años
2	Daniel Farfán Soto	Abogado	GCR abogados asociados	10 años
3	Mary Aquino Borja	abogado	Abogado independiente	10 años
4	Luis Serrano Díaz	abogado	Ministerio de trabajo	15 años
5	Jimmy Alexander Benites Tangoa	Abogado	Consultorio jurídico	10 años
6	Erwin Vargas Valladares	Abogado	Consultorio Jurídico	6 años

3.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

En la presente investigación se utilizó instrumentos y técnicas propias de la investigación cualitativa, siendo las técnicas de recolección diversas formas de llegar a obtener alguna información o dato que se útil para el trabajo de investigación de acuerdo a la experiencia obtenida de los entrevistados.

La técnica a ser utilizada fue la entrevista, así mismo el instrumento a ser usado fue la guía de entrevista.

Así mismo el análisis documental, el cual sirvió como técnica para buscar describir unificada, ordenada y sistemática mediante la revisión bibliográfica para finalmente obtener la construcción de una reseña.

Tabla 3. Validación de instrumentos- Guía de entrevista

Validación de instrumentos de la Guía de entrevista			
Instrumentos	Datos Generales	Cargo o Institución	Porcentaje
Guía de entrevista	Aceto, Luca	Docente UCV- Lima Norte	95%
	Gamarra Ramón, José Carlos	Docente UCV- Lima Norte	95%
	Urteaga Regal, Carlos Alberto	Docente UCV- Lima Norte	85%
Promedio			91.7%

3.6. PROCEDIMIENTO

En la presente investigación se realizó la recolección de datos a los entrevistados, teniendo en cuenta las categorías y subcategorías encontradas en

el problema de investigación los cuales fueron analizados y comparados con las fuentes documentales, para luego obtener los resultados y conclusiones.

Es decir, se tomó en cuenta el procedimiento basado en análisis metodológico el cual se evidencio una etapa para realizar la investigación donde se realizo un examen detallado de los datos mas importantes que se obtuvieron. Utilizando un enfoque cualitativo y diseño de teoría fundamentada lo cual hizo posible examinar lo que se estaba ejecutando. Se organizo la información obtenida por las técnicas e instrumentos de recolección de datos para así una vez seleccionados se realizó la organización de los resultados para llegar a brindar las conclusiones y recomendaciones.

3.7. RIGOR CIENTIFICO

Validación de los instrumentos van referidos al grado o al nivel con el que se va establecer si efectivamente brinda la finalidad de la investigación, en la presente investigación se validó la guía de entrevista mediante la evaluación y juicio de expertos.

La confiabilidad del instrumento de investigación, es decir de la guía de entrevista fue determinado de acuerdo a la calificación de los expertos y en relación a ello se evaluó cada ítem considerado en la guía para obtener un instrumento adecuado el cual nos permita obtener los datos de una manera idónea.

3.8. METODO DE ANALISIS DE DATO

El análisis de datos cualitativos trató de encontrar ciertas características de comportamientos generales, el método que se usó es el método inductivo ya que es mediante este método que se obtuvieron datos para luego poder ser comparados con los problemas planteados, naciendo el razonamiento de varias referencias para llegar a una conclusión.

3.9. ASPECTOS ETICOS

La presente investigación siguió el camino del respeto hacia las normas emitidas por la Universidad Cesar Vallejo, así mismo se utilizó el Manual de referencias estilo APA, el cual garantizó el respeto a los derechos de autor, para de esta manera brindar al presente trabajo la calidad correspondiente, reafirmando de esta forma la honestidad en el desarrollo de la investigación, con honestidad en los datos presentados y así mismo el respeto a la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron a través de la guía de entrevista y la guía de análisis documental. En cuanto al instrumento **guía de entrevistas**, para la investigación presente dirigida a profesionales del derecho en materia laboral se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:

Para el **objetivo general**; Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19, cuya **primera pregunta** fue: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Los especialistas entrevistados, Benites (2021), Aquino (2021) y Vargas (2021), tuvieron respuestas similares al señalar que no solo el contrato de locación de servicios sino todos los demás contratos deben sustentarse en el derecho a la igualdad laboral ya que es un derecho fundamental reconocido internacionalmente, y además que realizan las mismas funciones dentro de una misma institución. Así mismo Farfan (2021) y Ramírez (2021) refieren que el derecho a la igualdad es un derecho inherente a la persona por lo que no debería desligarse por ningún motivo el contrato cualquier sea la forma del derecho a la igualdad. Por otro lado, Serrano (2021) manifiesta que no se puede sustentar el derecho a la igualdad en los

contratos laborales ya que las características de cada contrato son diferentes por lo tanto el trato será diferente para cada trabajador.

De los resultados podemos observar que 5 de los 6 entrevistados respondieron afirmativamente es decir que, si debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral, por lo contrario 1 entrevistado manifestó que no necesariamente ya que son contratos con características diferentes.

En relación a la **segunda pregunta** del objetivo general; ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla? Los entrevistados Benites (2021), Aquino (2021), Vargas (2021), Farfan (2021) y Ramírez (2021) concordaron en sus repuestas al manifestar que no solamente en la población en estudio sino en casi todas las instituciones del estado donde se da esta modalidad de contrato el trabajador cumple con las mismas funciones incluso funciones adicionales a las que deberían de cumplir, por lo que no existe diferencia alguna en las actividades y funciones que realizan los trabajadores con este tipo de contrato.

Contrariamente Serrano (2021), refiere que el trabajador contratado bajo esta modalidad no debería realizar las mismas funciones que un trabajador con contrato laboral, ya que en estricto cumplimiento son condiciones diferentes, pero a la vez hace referencia en reconocer que seguramente en muchas entidades del estado esta figura aún se viene observando.

De los resultados de esta pregunta se tiene que 5 entrevistados afirmaron que si consideran que el trabajador con contrato de locación de servicios realiza las mismas funciones que otro trabajador de un régimen laboral distinto.

En cuanto a la **tercera pregunta** del objetivo general; ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19? Los entrevistados Benites (2021), Aquino (2021), Vargas (2021) y Farfan (2021) concordaron en sus repuestas al referir que este tipo de contrato por terceros

vulnera el derecho a la igualdad laboral debido a que no gozan de ningún beneficio laboral por ende reciben un trato desigual, trato que como refiere Benites (2021) se ha podido evidenciar en las diversas manifestaciones a raíz de la pandemia del covid-19. Así mismo Ramírez (2021), manifiesta que si es que no se cumple con los elementos del contrato de locación de servicios se vulnera el derecho a la igualdad ya que no se le reconocería sus beneficios laborales. por otro lado, Serrano (2021) refiere que no se puede hablar de vulneración del derecho a la igualdad si es que el contrato de locación de servicios cumple estrictamente con su fin y sus requisitos establecidos.

De los resultados se obtuvo que la mayoría de los entrevistados está de acuerdo con que, si se vulnera el derecho a la igualdad laboral mediante el contrato de locación de servicios, de los cuales solo un entrevistado refirió que no se puede hablar de vulneración si es que el contrato cumple con los fines para los cual fue creado.

Así mismo Con respecto al **objetivo específico 1** sobre Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, cuya **primera pregunta** en relación a este objetivo, fue: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

Los entrevistados, Vargas (2021), Benites (2021), Serrano (2021) y Farfan (2021) relacionan sus respuestas entre si al manifestar que el derecho a la igualdad va referido a la no discriminación que se pueda dar por diferencias de raza, sexo, ideología política, etc., es decir gozar de las mismas condiciones que los demás. Por otro lado, Ramírez (2021) y Aquino (2021), refieren que la igualdad de oportunidades está referida gozar de las mismas condiciones al presentarse o al ocupar un cargo laboral o puesto laboral, es así que ante una situación de dos trabajadores ambos deberían tener las mismas condiciones de obtener dicho trabajo.

De los resultados en la presente pregunta se obtuvo que la mayoría de los entrevistados señala que la igualdad de oportunidades se relaciona con el amplio campo de discriminación, ya que los trabajadores no gozarían de las mismas condiciones para ocupar un puesto laboral.

Continuando con la **segunda pregunta** en torno al objetivo específico 1: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

Se obtuvo que los entrevistados Benites (2021) y Farfan (2021), estuvieron de acuerdo al indicar que la vulneración del contrato de locación de servicios respecto al derecho de igualdad se da por el incumplimiento de compromisos laborales por parte del estado, no creando un vínculo con la entidad por lo que muchos de los trabajadores salen a pedir a las calles a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. Así mismo Vargas (2021) señala que el trabajador con contrato por terceros no es diferente de otro trabajador con un régimen distinto por lo cual debería de ser considerado con los demás beneficios laborales. Ramírez (2021) señala que la vulneración del derecho a la igualdad en un trabajador por contrato de locación de servicios se da desde que no se respeta el procedimiento al momento de contratar más personal dejando de lado a otros profesionales tan o mejores preparados profesionalmente. De la misma manera Aquino (2021) señala que el contrato de locación de servicios vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades desde el momento que el trabajador recibe un mal trato y una remuneración inadecuada además de privarle de los beneficios económicos. Por último, Serrano (2021) manifiesta que no se da la vulneración al derecho de igualdad de oportunidades y esto debido a que el contrato tiene particularidades que no podrían ser comparados con otro régimen laboral.

De los resultados de esta pregunta podemos inferir que la mayoría de los entrevistados indicaron que, si efectivamente el contrato de locación de servicios vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades, solo un entrevistado indicó lo

contrario ya que si esta frente a un contrato con particularidades propias la vulneración del derecho a la igualdad no existe.

De la misma manera con respecto al **objetivo específico 2**, sobre Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19, se planteó una **primera pregunta** la cual fue, ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Para lo cual los entrevistados Vargas (2021), Benites (2021), Ramirez (2021) y Farfan (2021) coincidieron al manifestar que si se da la vulneración del derecho a la igualdad de trato y de pago en el contrato de locación de servicios, ya que los trabajadores recibirán tratos diferenciados tanto en su sueldos y en sus beneficios, además de referir que si hay una vulneración del derecho a la igualdad esta incluirá la vulneración al derecho de igualdad de trato y pago, ya que no gozaran de las mismas condiciones con las que cuentan trabajadores de otros regímenes laborales. Sin embargo, Serrano (2021) refiere que, si el contrato es cumplido estrictamente con todos sus elementos y requisitos habrá necesariamente una diferenciación de trato y de pago, pues las funciones serian distintas entre cada grupo de trabajadores, no obstante, reconoce de la existencia de trabajadores contratados bajo esta modalidad que no cumplen con las reglas establecidas para cada tipo de contrato.

De los resultados de la presente pregunta se logró obtener que la mayoría de los entrevistados considera que existe una vulneración al derecho de igualdad de trato y de pago en relación al contrato de locación de servicios por lo que no recibirían un trato igualitario en cuanto a sus funciones y remuneraciones.

En relación a **la segunda pregunta** del objetivo específico 2 el cual fue ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el

contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

Los entrevistados Vargas (2021), Benites (2021), Ramírez (2021) y Farfan (2021) concuerdan en su respuesta al manifestar que en cuanto a la vulneración del derecho a la igualdad de trato se da cuando un contratado bajo esta modalidad no puede asumir cargos dentro de la institución por no tener un vínculo directo con esta, no contándose su permanencia como tiempo de servicio ni experiencia laboral, y en relación a la vulneración del derecho de igual de pago se da porque en estos trabajadores no gozan de los mismo beneficios laborales, y haciendo incidencia en el contexto presente da la existencia de trabajadores que son restringidos en el beneficio de los llamados bonos, y sumado a esto la deficiencia que se encuentra en el cumplimiento de sus remuneraciones. Por otro lado, Serrano (2021) refiere que al no hablarse de un contrato laboral no puede compararse con un contrato civil, existiendo diferencias en el trato y pago.

De los resultados de esta pregunta, podemos mencionar que la mayoría de los entrevistados concuerda que la forma de vulnerar el derecho a la igualdad de pago es cuando no se reconoce los beneficios laborales económicos a cada trabajador.

Sobre la **tercera pregunta** del objetivo específico 2 ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

Los entrevistados Vargas (2021), Benites (2021), Ramírez (2021), Serrano (2021) y Farfan (2021) concuerdan en su repuesta al establecer que lo que hace diferente entre un contrato y otro son los requisitos y elementos de cada uno es así que hacen referencia al elemento de subordinación entre cada uno de los contratos ya que esta característica es propia del contrato laboral, siendo lo contrario en un contrato de locación de servicios en donde existe la autonomía por parte del trabajador, pero el principio de la primacía de la realidad se observa que los trabajadores cumplen con un horario y están sujetos a una subordinación.

De los resultados de esta pregunta podemos mencionar que todos los entrevistados están de acuerdo en que el la vulneración de los derechos de igualdad laboral tienen relación con los elementos del contrato de locación de servicio.

En cuanto al **objetivo específico 3**, Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19, se tuvo como **primera pregunta**: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Los entrevistados, Ramírez (2021) y Vargas (2021), refieren que existen mecanismos ya establecidos los cuales se encargan de regular estos tipos de contratos y que además debería ser regulado por la propia institución cumpliendo estrictamente con las condiciones y requisitos de cada contrato de trabajo. Así mismo Aquino (2021) y Farfan (2021) coincidieron en que el mecanismo es establecer que estos contratos deberían ser reconocidos como contratos laborales para otorgarle cierta seguridad y beneficios merecidos a cada trabajador. Por otro lado, Benites (2021) señaló que no existe aún mecanismos que hagan más estrictos su cumplimiento ya que estos deberían estar regulados por el propio estado. Finalmente, Serrano (2021) manifestó que los mecanismos ya están establecidos para cada tipo de contrato señalando el código civil para el contrato de locación de servicios y las leyes laborales para los contratos laborales.

De los resultados que se obtuvieron en la pregunta, se obtiene respuestas divididas pero coincidentes en mencionar que existe mecanismos para evitar y/o controlar la vulneración del derecho a la igualdad en estos trabajadores con contrato de locación de servicios.

Finalmente, con respecto a la **segunda pregunta** del objetivo específico 3, ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración

del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Los entrevistados Ramírez (2021), Vargas (2021), Aquino (2021) y Benites (2021) concordaron en sus respuestas al mencionar que para una determinada función y actividad a realizar el contrato debería ser el mismo es decir realizar el contrato bajo el mismo régimen laboral, por lo tanto, se centra en la creación de un régimen laboral único que englobe a todos los trabajadores que realicen iguales o similares funciones. Por otro lado, Serrano (2021) y Farfan (2021) coincidieron en sus respuestas al señalar que un mecanismo jurídico es establecer una entidad autónoma que se encargue de la estricta fiscalización a las entidades públicas para que cumplan con los fines de cada contrato siendo así que si el trabajador realizara las mismas funciones que otros regímenes laborales bajo las mismas condiciones no tendría por qué ser contratado bajo un régimen distinto.

De los resultados de la última pregunta 4 de los 6 entrevistado refieren como alternativa jurídica la creación de un solo régimen laboral para trabajadores que realicen la misma función, y los otros dos entrevistados refieren que la alternativa sería implementar una entidad fiscalizadora para vigilar el cumplimiento de los fines de dichos contratos.

En cuanto al instrumento **guía de análisis documental**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**; Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19, se utilizaron tres documentos:

Del artículo “El derecho fundamental a la igualdad laboral. Revista Departamento de Ciencia Política” se pudo apreciar que es mediante la protección del trabajador en las leyes laborales que evita que la igualdad formal justifique la desigualdad existente. Estas relaciones laborales reconocidas por la constitución de Colombia, presentan afectaciones que van en contra de los derechos fundamentales de las

personas, lo que hace que el sistema jurídico hable de patrón de igualdad, es así que considera el derecho a la igualdad laboral como un núcleo no afectable por el legislador. (Fernández, 2013).

Así mismo, Tapia (2011) en su artículo “Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral” nos menciona que las relaciones laborales sean individuales o colectivas deberían ser intervenidas por la administración pertinente, incluso de oficio esto debido a que las relaciones que se generan en torno al ámbito laboral van más allá de una simple relación entre dos individuos. Este es el caso irrenunciable del derecho a la igualdad y no discriminación reconocidos por la constitución, sumado a esto que el no ser discriminado no solo tiene relevancia en lo individual sino también en lo colectivo ya que se proyectara sobre los demás individuos ajenos a la relación.

Por ultimo en relación a este objetivo tenemos a la constitución política del Perú, en donde podemos encontrar que el derecho a la igualdad como derecho fundamental inherente a la persona, está plasmada en la constitución política capítulo I artículo 2, inciso 2, donde en líneas generales se detalla que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, más tratándose de una igualdad dada en la relación laboral, se va interpretar al derecho a la no discriminación por origen, raza, sexo, idioma, condición económica u otros.

De lo analizado a través de este instrumento, para el objetivo general, se encontró que el Derecho a la igualdad enmarcada en un derecho a la no discriminación conforma uno de los derechos fundamentales más importantes consignados en la Constitución Política del Perú, así como en otros ordenamientos jurídicos en el derecho comparado que comparten la misma premisa de este importante derecho y principio de igualdad, esa así que se debe promover el desarrollo integral de la persona, para poder permitir mejores posibilidades en el futuro de nuestra sociedad a finde lograr un país sin discriminación y con igualdad de derechos, en este caso igualdad de derechos laborales.

En cuanto al **objetivo específico 1**; Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19. Se emplearon tres documentos.

Hace unos años que entró en vigencia la ley servir (2013) cuya finalidad es establecer un régimen único y exclusivo, y que además lleva como parte de sus principios la igualdad de oportunidades, pero una igualdad enmarcada en el ámbito de los servidores civiles sea por idioma, sexo, raza, etc., así también se entiende sobre una igualdad de oportunidades teniendo como reglas dentro del servicio civil que esta igualdad sean generales, públicas y determinadas, no existiendo la discriminación por cualquier condición que se pueda presentar en los servidores públicos.

Por otro lado el Tribunal Constitucional (2005) en el expediente N° 008-2005-PI/TC.(Juan José Gorriti) nos menciona que los principios constitucionales laborales son condiciones importantes que dan a conocer sobre la elaboración de las normas de carácter laboral, es decir de servir de fuente directa o indirecta para encontrar la solución a los conflictos que se puedan encontrar, sea mediante la aplicación, integración o interpretación normativa. Esta relación laboral se va a caracterizar en sí misma por la presencia de la desigualdad, lo que mostrará que el empleador recaiga en la parte fuerte e imponente y por lo contrario el trabajador recaerá en la parte más débil e impotente.

Por ultimo en relación a este objetivo, la Organización internacional del trabajo-OIT, dentro del análisis del convenio 111 sobre la discriminación, nos menciona que la desigualdad laboral es un tema a nivel mundial es así que la Organización internacional del trabajo acoge el termino de discriminación dentro del convenio 111, donde especifica que una persona es víctima de discriminación si por su condición cualquiera sea, altera la igualdad de trato u oportunidades en el empleo u ocupación, mas también se realiza la aclaración de que no toda exclusión es llamada discriminación, es así que aquellas distinciones o exclusiones o llámese preferencias pero que estén relacionadas en procesos de calificación exigidas para

un determinado empleo no podría ser considerado como un hecho de discriminación laboral.

De lo observado en el presente instrumento, para el objetivo 1, se halló que la igualdad de oportunidades en el campo laboral debe ser tomado con mucha responsabilidad, ya que esta igualdad se ve afectada cuando existe rastros de discriminación hacia un grupo de trabajadores que cumpliendo con las características pertinentes no son considerados de la misma manera entre otros trabajadores, haciendo una diferenciación entre ellos por parte de los empleadores, igualdad que debería ser garantizada por el estado, pero las entidades públicas parte del propio estado muchas veces son las primeras en no cumplir con este derecho fundamental como es el derecho a la igualdad laboral por lo que podríamos mencionar que la desigualdad laboral o la deficiente igualdad de oportunidades que se evidencia en el contrato de locación de servicios al realizarse exclusión y diferenciación para el logro de ciertos cargos o funciones.

Para el **objetivo específico 2**, Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19. Se usaron tres documentos:

La organización internacional del trabajo a través del convenio 100 hace una diferenciación en cuanto a la remuneración el cual es pagado por el empleador en relación a su empleo realizado. En este contexto se hace una aclaración sobre la igualdad de pago en relación a la mano de obra masculina y femenina, las cuales deberían ser las mismas independientemente del sexo si el trabajo es de igual valor, es decir si ambos realizan las mismas funciones, las mismas actividades, el mismo horario, la remuneración no tendría que ser diferente entre ambos géneros.

De la misma manera el Tribunal Constitucional (2005) en el expediente N° 008-2005-PI/TC.(Juan José Gorriti) nos menciona que la igualdad de trato se enmarca en la no diferenciación del empleador en relación a actividades laborales, es decir no se puede discriminar ni hacer una diferenciación en el trato al empleado si este

tiene una opinión política distinta al empleador, o alguna afiliación sindical diferente. De la misma manera no se podría conceder mayores beneficios a unos trabajadores en relación a otros que piensan distintamente. Estos actos podrían darse en distintos aspectos, antes de la relación laboral, es decir al momento de la postulación en donde se favorezca a uno o un grupo de trabajadores y por otro lado durante la relación laboral donde arbitrariamente se les otorgue mayores o exclusivos beneficios a unos y no a otros.

Finalmente, en relación a este segundo objetivo específico tenemos a Bernal (2002) en su artículo “El juicio de la igualdad en la jurisprudencia de la corte constitucional colombiana. Revista instituto de investigaciones jurídicas-México.” nos hace mención a la representación del principio de igualdad como uno de los principales pilares dentro de una sociedad. Ya que es mediante la aplicación de este principio en donde el estado tiene la obligación de tratar a los individuos equitativamente en relación a las circunstancias en las cuales se encuentren, es decir trato idéntico para destinatarios idénticos, o cuando hay diferencias, pero lo idéntico prevalece a lo diferente. tratos diferenciados para destinatarios que no comparten acciones comunes.

Respecto a los resultados obtenidos se pudo afirmar que, el Gobierno tiene la obligación de brindar un trato igualitario a aquellas personas que se encuentran en las mismas circunstancias, es así que si un empleado realiza las mismas funciones le corresponde un trato igualitario, contrariamente si cumple actividades o funciones distintas su trato será distinto. De la misma manera con respecto al pago se sigue la misma premisa en donde a igual función le correspondería igual remuneración independientemente del género o condición laboral que se encuentre.

Para el **objetivo específico 3**, Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19. De la misma manera se usaron tres documentos:

Del artículo “Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social” podemos mencionar que una forma de establecer la dignidad humana es el de otorgar adecuadas y justas condiciones laborales ya sea de aspecto económico, profesional o jurídico lo cual invoque al respeto de la dignidad del trabajador, y es aquí que se hace la mención del trabajo decente como una alternativa jurídica en cuanto este se enmarca de un desarrollo de relaciones laborales neutras. Donde las diferencias o desigualdades que se muestran como obstáculos tendrían que ser superados o cambiados para de alguna forma obtener un trabajo decente, y otorgar un adecuado respeto a la dignidad laboral del trabajador. (Lopez,2017)

Por otro lado, la Ley 31131. “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público” podemos mencionar que tiene por objeto incorporar al régimen laboral del DL 728 y DL 276 a todos los trabajadores CAS, en el fondo esta ley es un paso para que dentro de las entidades públicas se pueda eliminar la discriminación entre uno y otro régimen laboral, ya que establece que los trabajadores del régimen CAS puedan pasar a los regímenes laborales del DL 276 o ley de carrera administrativa, desapareciendo un régimen que por su naturaleza fue creado temporalmente.

Finalmente hacemos mención a la ley 30057, ley del servicio civil en donde se establece la creación de un régimen exclusivo para los trabajadores de entidades públicas, tal y como lo señala dentro de la propia ley en el título preliminar como objetivo y finalidad de la ley el promover desarrollo en las personas que lo integran. Cabe indicar que esta ley es aprobada hace más de siete años en las cuales las entidades públicas vendrían adecuándose a este proceso donde tal como su propio objetivo lo indica en eliminar la discriminación mediante la creación de un solo régimen laboral público.

Respecto a lo interpretado y analizado podemos mencionar que la discriminación y el trato desigual van en contra del derecho fundamental como es el derecho a la igualdad laboral, existiendo actualmente grandes esfuerzos jurídicos por terminar con esta discriminación, sea implementando la eliminación de un régimen creado

de manera especial y temporal o mediante la creación de un solo régimen que englobe a todos los trabajadores públicos.

A continuación, se procede a determinar la **discusión** de la presente investigación. Cabe mencionar que esta fase de la investigación se realizó a través de los conceptos y juicios de valor establecidos por el investigador.

Procediendo con la discusión y en relación al **objetivo general**: Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19. A través del instrumento Guía de Entrevista se encontró que la mayoría de los entrevistados concuerda que el contrato de locación de servicios al igual que otros contratos debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral ya que siendo un derecho fundamental y reconocido internacionalmente el principio de igualdad va ligado a estos contratos laborales, pues si viene es cierto que son contratos diferentes con características diferentes de igual forma debe señalarse el cumplimiento de este derecho, siendo así que los trabajadores dentro del estudio cumplen las mismas funciones y actividades no diferenciándose al momento de realizar sus funciones el tipo de contrato, por lo tanto podemos mencionar que claramente existe una vulneración del derecho a la igualdad laboral en los trabajadores con contrato de locación de servicios sustentándose en que los trabajadores cumplen con las mismas actividades, horario y subordinación que trabajadores de otros regímenes laborales sin embargo el contrato no va sujeto al derecho de igualdad.

Con respecto a la guía de análisis documental dentro de este objetivo general se encontró que, El derecho laboral actualmente enmarcado en la igualdad laboral, a pesar de que está establecido en las constituciones de los países, muchas veces no se aplica ya que es el mismo ente público quien no sigue este llamado patrón de igualdad. Es por ello que se debe acudir a la jurisprudencia para evitar que el legislador afecte el derecho a la igualdad laboral. Así mismo como lo menciona Tapia (2011) La administración a cargo del recurso humano debería actuar siempre de oficio ya que la relación entre el trabajador y empleador es más que una simple

relación entre dos individuos. En la actualidad vemos que es la misma entidad ósea la misma administración que no respeta el principio de igualdad y no discriminación, creándose un ambiente de discrepancia entre los mismos trabajadores, debiendo acudir a otras instancias donde sus derechos puedan ser reconocidos y defendidos adecuadamente, para finalmente crear un precedente que pueda ser respetado por los demás. Y por otro lado dentro de la constitución política como norma fundamental se evidencia que El derecho a la igualdad ante la ley establecida en la constitución política del Perú, cuyo incumplimiento debería ser severamente sancionado, ya que como derecho fundamental se ve la discriminación entre los grupos laborales, tal es el caso de los trabajadores con contrato de locación de servicios, que muchas veces no gozan de los beneficios laborales que gozan otras personas que realizan las mismas labores en las mismas condiciones. ¿Entonces si es un derecho constitucional porque es el mismo estado en no cumplirla?

En cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Con respecto a la guía de entrevista, se apreció a través de las preguntas que el derecho a la igualdad de oportunidades va referido a la no discriminación en relación a la ideología política, sexo u otra índole, refiriendo también que el derecho de igualdad es tener las mismas condiciones al ocupar un puesto laboral sin ser discriminados, por ende la vulneración del derecho a la igualdad laboral se da por el incumplimiento del estado de regular estos contratos que finalmente no otorgan algún vínculo con la entidad y no genera experiencia laboral. Por lo tanto, el derecho a la igualdad de oportunidades se vulnera desde el momento que no se respeta el procedimiento de contratación a los trabajadores, muchas veces realizándose de manera directa, así como cuando reciben tratos diferenciados y una remuneración inadecuada. Relacionando lo vertido por los entrevistados dentro del contexto actual podemos mencionar que esta vulneración de oportunidades se da al momento que los trabajadores son discriminados por el solo hecho de ser parte de este contrato

en el cual no se le brinda ningún beneficio como por ejemplo los bonos otorgados por el gobierno, beneficio que si gozan los otros regímenes laborales.

Con respecto a la guía de análisis documental se encontró que El principio de igualdad de oportunidades acogido por la ley servir, es una muestra de que se quiere acabar con la diferenciación entre empleados de una misma institución, pero observamos en la actualidad que a través de los distintos regímenes se da aun cierto grado de discriminación, esto relacionado al no respeto de este importante principio, y sumado a ello la lentitud de adaptar esta ley en las entidades públicas, ya que desde su aprobación ya lleva más de 7 años de vigencia. Así mismo en el campo jurídico como lo menciona el Tribunal Constitucional (2005) en el expediente N° 008-2005-PI/TC, que la discriminación laboral se da cuando se vulnera alguna cláusula de no discriminación afectando al trabajador. Relacionado a ello la organización internación del trabajo dentro del convenio 111 sobre discriminación podemos mencionar que el Derecho de igualdad laboral muchas veces se ve confundido con discriminación, hecho que tiene que ser aclarado muchas veces por la entidad y ser entendida por el empleado, al saber entender que un proceso de selección y calificación muchas veces no es sinónimo de discriminación y vulneración del derecho a la igualdad laboral.

Sobre el **objetivo específico 2:** Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Mediante la Guía de entrevista la mayoría de los entrevistados coincidieron al establecer que la forma en cómo se da la vulneración del derecho a la igualdad de trato en el momento que son privados de sus beneficios como trabajadores al establecerse que cumplen con las mismas funciones, en cuanto al trato por ejemplo podemos mencionar que no pueden ocupar cargos dentro o fuera de la institución, afectando de esta manera su formación y desarrollo profesional, de la misma manera dentro de la vulneración de la igualdad de pago se ve afectada en el aspecto económico ya que estos trabajadores no gozaran de los beneficios económicos como gratificaciones ni mucho menos de los llamados bonos covid, que son

otorgados en el contexto actual y esto por no tener un vínculo con la entidad, y esta vulneración en ambos aspectos se da por el incumplimiento de los elementos del contrato de locación de servicios, esencialmente del elemento de autonomía, este elemento debería cumplirse en estos trabajadores, pero observamos en la realidad que lejos de este cumplimiento estos trabajadores están bajo una subordinación, cumplen un horario establecido al igual que otros regímenes laborales. Por lo tanto podemos determinar que la vulneración del derecho a la igualdad de pago y de tanto se da por no respetar las características propias de cada tipo de contrato en especial del contrato de locación de servicios el cual tiene elementos bien concretos que no se cumplen al momento de establecer este contrato por lo que en relación a ello debería pasar a ser un contrato laboral.

Con respecto a la guía de análisis documental se encontró que, en el ámbito público se podría mencionar que prácticamente no hacen mérito a los convenios internacionales, ya que se ve aun la discriminación en algunas entidades por la simple distinción de género, y apartándonos de esto y por analogía debería emplearse para el trabajo en general es decir dos profesionales que realizan la misma función dentro de una misma entidad deberían recibir el mismo salario, hecho que no sucede así por las diversas clases de regímenes laborales que existen en la actualidad dentro del marco laboral del país. Por otro lado, haciendo referencia al tribunal constitucional encontramos que la igualdad de trato muchas veces se ve opacada en el propio estado, ya que existen trabajadores que a pesar de realizar iguales funciones y actividades no pueden acceder a ciertos beneficios tanto laborales como profesionales, es decir su misma condición laboral no les permite ocupar cargos que otros si los ocupan dentro de la entidad en la cual cumplen el mismo rol profesional. Y en la misma línea Bernal (2002) nos hace mención que El principio de igualdad, y en especial la igualdad de trato corresponde un derecho primordial que no solo debe ser aplicado en el ámbito laboral sino en todo aspecto, más aún hacemos referencia al aspecto laboral al establecer que debería existir un trato igualitario para trabajadores que realizan o se encuentran en las mismas condiciones, obviamente el no cumplimiento de ello recae en una llamada discriminación o trato desigual.

En relación al **objetivo específico 3**: Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Mediante la Guía de entrevista la mayoría de los entrevistados refieren que si existen alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad en los trabajadores con contrato de locación de servicio, basadas en fiscalizar y regular los tipos de contratos dentro de una misma institución, por lo que dentro de las alternativas jurídicas se plantean establecer normas que engloben en un solo régimen a los trabajadores que realicen iguales o similares funciones y actividades, así mismo creación de una entidad autónoma que se encargue de fiscalizar y supervisar a las entidades del estado para el estricto cumplimiento de estas formas de contrato el cual discrimina a los trabajadores dentro de una misma institución, trabajadores que realizan las mismas funciones que los demás pertenecientes a otros regímenes laborales.

Con respecto a la guía de análisis documental se encontró que, Las alternativas que podríamos determinar en función al autor es establecer un régimen laboral en donde como principio fundamental se atribuya al respeto de la dignidad del trabajador, y esto relacionado a salarios justos y equitativos con beneficios igualitarios para todos. Eliminando la discriminación y el trato desigual hacia los trabajadores. (Lopez,2017).

Así mismo la Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, es un gran avance para entrar a la llamada y ansiada igualdad laboral ya que los trabajadores pasarían a un régimen laboral del DL 276, pero creo que aún se daría la discriminación pues dentro del sector público aún existen regímenes especiales y el mismo DL 728, los cuales aún se crearían tratos diferenciados, ya que por su propia regulación de ambos aun contarían con funciones y beneficios no comunes entre ambos, siendo el más notorio el aspecto económico.

Y en esa misma línea mediante la ley servir (ley 30057), al parecer nos encontramos con una visión a eliminar el trato desigual y la no discriminación al personal, al establecerse un solo régimen que englobe a todos los trabajadores del sector público, pero aquí debemos hacer mención a todos y eliminar aquellas formas de trabajo como lo es el personal con contrato de terceros que muchas veces cumple con la misma función pero que no estaría inmerso dentro de esta nueva ley.

V. CONCLUSIONES

1. La igualdad laboral, como derecho fundamental tanto en normas nacionales e internacionales, muchas veces no se aplica y es vulnerada por el mismo ente público quien no sigue este llamado patrón de igualdad. Observándose en la actualidad que es la misma entidad que no respeta el principio de igualdad ligado al derecho de no discriminación lo cual crea un ambiente hostil entre los mismos trabajadores. Esta vulneración a tan importante derecho debería ser severamente sancionado por quienes no la respeten.
2. El derecho a la igualdad de oportunidades especialmente de los trabajadores de la Red de salud Ventanilla va referido a la no discriminación en relación a la ideología política, sexo u otra índole, siendo así importante en tener las mismas condiciones al ocupar un puesto laboral sin ser discriminados, siendo de esta manera que este principio es acogido por la ley servir, es una muestra de que se quiere acabar con la diferenciación entre empleados de una misma institución, pero observamos en la actualidad que a través de los distintos regímenes se da a un cierto grado de discriminación, esto relacionado al no respeto de este importante principio, y aunado a ello la lentitud de adaptar esta ley en las entidades públicas actualmente.
3. la vulneración del derecho a la igualdad de pago y de trato se da por no respetar las características propias de cada tipo de contrato en especial del contrato de locación de servicios, el cual tiene elementos bien concretos que no se cumplen al momento de establecer este contrato por lo que en relación a ello debería pasar a ser un contrato laboral. En el ámbito público se podría mencionar que prácticamente no hacen merito a los convenios

internacionales, ya que se ve aun la discriminación en algunas entidades por la simple distinción de que cada trabajador pertenece a un contrato diferenciado. Siendo así que si realizan la misma función dentro de una misma entidad deberían recibir el mismo salario, la igualdad de trato muchas veces se ve opacada en el propio estado, ya que existen trabajadores que a pesar de realizar iguales funciones y actividades no pueden acceder a ciertos beneficios tanto laborales como profesionales

4. actualmente dentro del contexto, existen alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad en los trabajadores con contrato de locación de servicio como el establecer un régimen laboral en donde como principio fundamental se atribuya al respeto de la dignidad del trabajador, y esto relacionado a salarios justos y equitativos con beneficios igualitarios para todos. Eliminando la discriminación y el trato desigual hacia los trabajadores. Y tomando como muestra la erradicación de la discriminación en los regímenes laborales a través de la creación de un solo régimen que englobe a todos los trabajadores que realicen una misma o similar función.

VI. RECOMENDACIONES

1. se recomienda al ministerio de trabajo o demás organizaciones defensoras del trabajador, realizar un análisis concreto de la situación de todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad de locación de servicios cuyos derechos principalmente el derecho a la igualdad laboral viene siendo vulnerado a través de diferencias que no deberían darse en una misma institución entre el personal que realiza iguales o similares funciones, esto a fin de continuar con una adecuada atención al personal que brinda atención directa a la población.
2. Se recomienda a las instituciones ejecutoras que se encargan de realizar las convocatorias o se encarguen de realizar las contrataciones del personal, evitar este tipo de contratos para trabajadores que realiza las mismas funciones, a fin de prevalecer el derecho a la igualdad de trato y de pago en el personal de salud, en especial de la red de salud Ventanilla. De la misma

manera promover a nivel central la no contratación bajo esta modalidad en ninguna institución del estado.

3. Se recomienda al ministerio de salud como ente rector del sector salud, a conformar un área encargada de fiscalizar el cumplimiento de las características de los contratos para evitar la contratación de personas bajo un régimen distinto a las funciones que va a cumplir o desempeñarse dentro de la institución.
4. Se recomienda a las entidades encargadas de la creación de normas en salud a establecer y/o acelerar la conformación de un solo régimen laboral que incluya a los trabajadores que realizan iguales o similares funciones dentro de una institución pública.

REFERENCIAS

- Aguilar, L.F. (2014). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿precariedad laboral? *Revista Científica de ciencias económicas*, 4 (1), 91-93. <https://core.ac.uk/download/pdf/228415365.pdf>
- Avalos, B. (2017, 15 de junio). La desnaturalización de locación de servicios: alcances y efectos. *Enfoque derecho*.
<https://www.enfoquederecho.com/2017/06/15/la-desnaturalizacion-de-la-locacion-de-servicios-alcances-y-efectos/>
- Bernal, C. (2002). El juicio de la igualdad en la jurisprudencia de la corte constitucional colombiana. *Revista instituto de investigaciones jurídicas-México*.1(1),51-52.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/344/5.pdf>
- Bernal, R. (2020, 30 de enero). ¿Qué es un tercero? [video].
<https://www.youtube.com/watch?v=-vqBQOT29ug>
- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. *Derecho PUCP*, (63), 349-373.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984>
- Castellanos, C. R. (2017). *La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la red asistencial de Lambayeque Essalud* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3373>
- Centro de capacitación y desarrollo global. (2019, 5 de junio). Ley servir N°30057 y los regímenes laborales [video].
<https://www.youtube.com/watch?v=YzOXGZ79zH0>
- Cespedes, C. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas en la corte superior*

- de lima norte - 2017* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137>
- Condezo, T. M. (2012). *vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios* [Tesis Título, Universidad Wiener]. Repositorio institucional.
<http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>
- Congreso de la Republica del Perú. (2013, 03 de julio). Ley 30057. Ley del servicio civil. Diario Oficial El Peruano.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
- Congreso de la Republica del Perú. (2021, 08 de marzo). Ley 31131. Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Diario Oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1>
- Congreso de la república. (2018). Constitución Política del Perú-1993. Artículo 2, inciso 2. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-politica-14-03-18.pdf>
- Contreras, C. (2018, 31 de mayo). Más de 445 mil trabajan como CAS y 'servicios por terceros' en el Estado peruano. La República.
<https://larepublica.pe/sociedad/1253348-cas/>
- Cornejo Vargas, C. (2014). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Revista Derecho y Sociedad*, 37 (1), 140-150.
<https://core.ac.uk/download/pdf/228415365.pdf>
- Crespo, R. C. (2018). *Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017* [Tesis título, Universidad Cesar

Vallejo]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19839>

Eguiguren Praeli, F. J. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, 8 (15), 63-67.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>

Fernández, A. (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral. *Revista Departamento de Ciencia Política*, 1 (4), 43-45.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/forum/article/view/43741/45015>

Fernández, A. (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral. *Revista Departamento de Ciencia Política*, 1 (4), 43-45.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/forum/article/view/43741/45015>

Fernández, A. (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral. *Revista Departamento de Ciencia Política*, 1 (4), 41.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/forum/article/view/43741/45015>

Flores, C. K. (2018). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017* [Tesis Título, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/449>

Gaceta laboral. (2018, 29 de octubre). El contrato de locación de servicios [video].
<https://www.youtube.com/watch?v=m5YPV8gmlcs>

Gestión, (2020, 19 de abril). Más 4,100 trabajadores del sector salud son locadores de servicio, sin derecho a seguro médico.
<https://gestion.pe/peru/covid-19-defensoria-del-pueblo-mas-4100-trabajadores-del-sector-salud-son-locadores-de-servicio-sin-derecho-a-seguro-medico-noticia/>

Gutiérrez, M. y Torres, P. (2012). *Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del contrato administrativo de servicios* [Tesis título, Universidad Cesar

Vallejo]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9338>.

Infoleyes, (2009, 7 de febrero). Constitución política del estado.
<https://bolivia.infoleyes.com/norma/469/constituci%C3%B3n-pol%C3%ADtica-del-estado-cpe>

Lopez, J. (2017). Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social. (98),8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5965260>

Los recursos humanos.com. (s.f). *Principio de igualdad en las relaciones laborales*. Consultado el 18 de mayo de 2020.
<https://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>

Montalvo, j. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 232-235

Organización internacional del trabajo. (s.f). *Igualdad de oportunidades y de trato*. Consultado el 18 de mayo de 2020.
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>

Organización internacional del trabajo-OIT. (s.f). *convenio 100 sobre igualdad de remuneración*. Consultado el 15 de mayo de 2021.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización internacional del trabajo-OIT. (s.f). *convenio 111 sobre la discriminación*. Consultado el 15 de mayo de 2021.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

- Peralta, C. J. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016* [Tesis Título, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4695>
- Severin Concha, J. (2012). Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional. *Revista de Derechos Fundamentales*, 7 (1), 60-69. <https://doctrina.vlex.cl/vid/mbito-laboral-tutela-jurisdiccional-456817902>
- Soria, R. T. (2018). *El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú, 2018* [Tesis título, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31886>
- Tapia, P. (2011). Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral. *Revista para el análisis del derecho*, 1 (1), 7. <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/247789/331748>
- Tribunal Constitucional. (2005, 12 de Agosto). Expediente N° 008-2005-PI/TC.(Juan José Gorriti) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.pdf>
- Vásquez, C. M. (2018). *El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del año 2016-2017* [Tesis título, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20002>
- Vilela, A. (s.f). Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios. *Revista análisis laboral*. http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf
- Zavala, L. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? análisis del contrato administrativo de servicios. *Revista vox juris*, 36 (2), 172-175. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1314>

TITULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTO JURIDICO	CATEGORIZACION	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿El contrato de locación de servicios vulnera el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?	OBJETIVO GENERAL Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19	SUPUESTO GENERAL: Existe una vulneración del derecho a la igualdad laboral en este contexto, ya que se observa una clara diferencia en los locadores de servicio y los pertenecientes a los regímenes laborales estatales, ya que el personal de salud realiza las mismas funciones, pero reciben diferente trato.	PRIMERA CATEGORIA: DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL SUB CATEGORIAS: 1. Igualdad de oportunidades 2. Igualdad de trato 3. Igualdad de pago	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica ENFOQUE: Cualitativo NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptivo
PROBLEMA ESPECIFICO 1: ¿De qué manera se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?	OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19	SUPUESTO ESPECIFICO 1: se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades en distintos aspectos como el acceso a determinados cargos laborales, ya que por la misma condición no tienen vínculo directo con la institución por lo tanto no acceden a cargos específicos creándose una discriminación en estos trabajadores.	SEGUNDA CATEGORIA: CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS SUB CATEGORIAS • Prestación personal de servicios • Retribución • Autonomía	DISEÑO: Teoría Fundamentada
PROBLEMA ESPECIFICO 2: ¿De qué forma se presenta la vulneración del derecho a la igualdad de pago y de trato en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?	OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19	SUPUESTO ESPECIFICO 2: La vulneración del derecho a la igualdad de pago en relación al elemento de retribución del contrato de locación de servicios se da en la existencia de una brecha comparada con la remuneración recibida por los trabajadores de otros regímenes quienes perciben más por la misma labor realizada, así mismo la vulneración del derecho a la igualdad de trato en relación al elemento de prestación personal de servicios y autonomía no se cumple estrictamente ya que el locador de servicio cumple con un horario laboral además de la subordinación.		
PROBLEMA ESPECIFICO 3: ¿Cuáles son las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?	OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19	SUPUESTO ESPECIFICO 3: La alternativa de solución para evitar la vulneración del derecho laboral es la creación de un régimen que englobe los mismos derechos laborales tanto para el sector público como privado, teniendo en cuenta las mismas condiciones de trabajo en que cada uno se pueda desempeñar		

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto al derecho de igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado:

Cargo: **Institución:**

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

.....
.....
.....
.....

Pregunta: ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla?

.....
.....

.....
.....

Pregunta: ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Pregunta: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

.....
.....
.....
.....

Pregunta: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

.....
.....
.....
.....

Pregunta: ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

.....
.....
.....
.....

Pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

.....
.....

.....
.....

Pregunta: ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

.....
.....
.....
.....

FIRMA y SELLO

	entre los Xproblemas, objetivos, supuestos jurídicos																		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																		X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																		X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X
95%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 20 de abril del 2021

Lucia Acosta

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 48974953 Telf.: 91190409

	entre los Xproblemas, objetivos, supuestos jurídicos																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																			X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																			X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X
95%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 20 de abril del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 09919088 Telf.: 963347510

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Cargo e institución donde labora:

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

1.4 Autor(a) del Instrumento: Palomino Cesar Jorge Luis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los										X			

	problemas, objetivos, supuestos jurídicos														
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X
85%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 30 de Abril del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N°...09803484. ...Telf.: ...897058885..

ANEXO 6

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto al derecho de igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado: Mary Roxana Aquino Barja.

Cargo: Abogada **Institución:** Estudio jurídico.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Teniendo en cuenta que los trabajadores del sector público cualquiera sea el régimen al que pertenezcan realizan las mismas funciones, pues yo creo que si debe primar el derecho a la igualdad laboral.

Pregunta: ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla?

No solo en la red donde se realiza el estudio, sino en cualquier institución publica el personal indistintamente del régimen laboral realiza igual o funciones similares.

lo que hace la diferencia es al momento del pago o de gozar los beneficios laborales.

Pregunta: ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Claro, al no gozar de un trato igualitario como es en el otorgarle beneficios laborales que le deberían corresponder pues su derecho a la igualdad se ve afectado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Pregunta: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

La igualdad de oportunidades se ve reflejada en las condiciones donde cada trabajador pueda acceder a un puesto laboral, condiciones que le permitan además de gozar de los mismos beneficios de los que gozan los demás trabajadores indistintamente del régimen laboral o grupo ocupacional al que pertenezcan.

Pregunta: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

Desde el momento que aquel trabajador no recibe beneficio laboral alguno, o desde el momento que aquel trabajador recibe un trato desigual y una remuneración diferenciada, ya hablamos de una vulneración y afectación del derecho a la igualdad laboral, y desde el momento en que aquel trabajador se le niegue o evita ingresar a un régimen laboral adecuado sea por motivos de condición política u otra razón ya nos hacemos referencia a la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Como ya se mencionó antes, aquel trabajador recibirá un salario diferenciado, si bien es cierto no se le descontara un porcentaje de fondo de pensiones, pero se le quita este derecho de gozar de una jubilación, así mismo este trabajador no podrá ocupar cargos más allá de las propias asignadas a su labor profesional, demostrándose así un trato desigual, por otro lado estos trabajadores tienen un sueldo diferenciado y sin beneficios económicos que si lo podrían tener otros regímenes laborales.

Pregunta: ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

Se vulnera la igualdad de trato al no gozar de los mismos derechos laborales como los derechos económicos como bien se ha podido evidenciar en la pandemia por el covid 19, donde trabajadores gozaban de licencias por factores de riesgo, pero este tipo de trabajadores era ajeno a ello, así mismo se vulnera el derecho de igualdad de pago al no gozar de beneficios económicos como los llamados bonos, que solo recibía el personal cas o nombrado.

Pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

El derecho a la igualdad y su vulneración siempre va estar relacionado con los elementos del contrato sea laboral o civil, es decir que suele ocurrir que al exigirse en un contrato civil la autonomía por parte del trabajador, esta no existe sino más bien una subordinación lo que llevaría a pensar que estamos frente a un contrato

laboral mas no civil, por ende, la vulneración del derecho a la igualdad se ve reflejada de esa manera.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

En el caso de los trabajadores CAS actualmente hay la lucha de eliminar este mal llamado régimen laboral que de alguna manera creaba discriminación entre los trabajadores, pero en el contrato por terceros, el único mecanismo sería reconocer que se está frente a un contrato laboral y no civil mediante la desnaturalización del contrato.

Pregunta: ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Una alternativa jurídica sería establecer un solo régimen laboral, así mismo una ley que prohíba estrictamente este tipo de contrato en las instituciones del estado, especialmente del sector salud, pues hay evidencia que el personal de salud realiza las mismas funciones sin importar al régimen laboral en el que se encuentren.

SELLO

FIRMA


Nancy R. Aguino Rojas
ABOGADA
C.A.L. N° 60150

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto al derecho de igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado: Gustavo Jacinto Ramirez Duque.

Cargo: Abogado **Institución:** Estudio jurídico.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

El derecho a la igualdad laboral como un derecho inherente a la persona está directamente relacionado con su actuar, es decir que no debería existir un contrato laboral que no se respete la igualdad laboral entre los trabajadores, pero en la realidad observamos que muchas veces esto no se cumple.

Pregunta: ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla?

Tanto en el sector público como en el privado se observa trabajadores con distintos tipos de contratos, pero sin embargo realizan las mismas actividades o funciones, pero más ocurre en las instituciones del estado donde existe personal con distintos regímenes laborales por ejemplo el llamado CAS, los nombrados y así mismo este grupo que si bien es cierto no es considerado como un contrato laboral pero sin embargo realizan las mismas actividades.

Pregunta: ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Si es que el contrato por tercero o locación de servicios no cumple los requisitos como tal, es decir principalmente la autonomía, estamos frente a un contrato laboral por lo tanto al no ser reconocidos sus beneficios laborales obviamente se estaría vulnerando este importante derecho a la igualdad laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Pregunta: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

La igualdad de oportunidades se refiere a tener y ofrecer las mismas condiciones ante la presencia de un puesto de trabajo, es decir dos personas que postulen a un mismo trabajo pues deben tener las mismas oportunidades respetando y cumpliendo los requisitos establecidos, pero evitando la discriminación por ideología, raza, sexo, etc.

Pregunta: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

La vulneración de este derecho se da desde que no se respeta el procedimiento de contratar a un trabajador, como sucede en este tipo de contratos en el sector público, y en especial en el sector salud, muchos trabajadores bajo esta modalidad son contratados directamente solo por pertenecer al grupo allegado al que se encuentra en la dirección, dejando de lado a un trabajador que talvez cuente con un mejor perfil profesional.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Si es que existe una vulneración del derecho de igualdad también se observara el derecho de igualdad de trato, ya que no se contara con las mismas condiciones entre un trabajador y otro y esto más aun comparado con otros trabajadores de otros regímenes laborales donde también se verá afectado su derecho a la igualdad de pago por las características de cada contrato sea laboral o civil.

Pregunta: ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

La igualdad de trato se vulnera cuando un trabajador contratado por locación de servicios no puede tener la oportunidad de asumir cargos o jefaturas y por ende se verá afectado también el derecho a la igualdad de pago, porque su remuneración siempre seria la misma comparado con otros trabajadores.

Pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

Si, ya que precisamente la afectación a este derecho de igualdad se verá afectado por no cumplir con el elemento de autonomía del trabajador, ya que en este tipo de circunstancias en el sector público se observa que el trabajador está sujeta a un horario laboral y por ende a una subordinación.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Claro, existe mecanismo como el regular los distintos regímenes laborales y ser respetados como tal ya que cada uno tiene diferentes características para diferentes actividades

Pregunta: ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Para una determinada actividad o función el contrato debería ser el mismo, no discriminar ni diferenciar entre un trabajador y otro ya que lo que crea es una desigualdad y lo peor que es por parte de quien hace las leyes, el propio estado.

SELLO

FIRMA


Gustavo Jacinto Ramírez Díaz
ABOGADO
C.A.L. 40068

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto al derecho de igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado: Erwin Vargas Valladares

Cargo: Abogado. **Institución:** consultorio juridico

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

En muchas entidades públicas como los hospitales, por la propia necesidad del área o servicio se ven obligados a contratar a profesionales directamente bajo la llamada locación de servicios, pero muchas veces este tipo de contrato no se ajusta por obvias razones al derecho de igualdad, pues no hay diferencia en las funciones que realiza un personal de salud en relación a otro

Pregunta: ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla?

Como se señaló en el punto anterior no hay diferencia en el personal contratado por terceros y los otros profesionales, ya que realizan las mismas funciones, cumplen el mismo horario, pero sin embargo no gozan de los mismos beneficios.

Pregunta: ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Al cumplir las mismas funciones, el mismo horario y bajo la subordinación de la entidad, pues deberían recibir el mismo trato y gozar de los mismos beneficios, pero en la realidad no se cumple con esta premisa siendo vulnerado su derecho a la igualdad laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Pregunta: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

La igualdad de oportunidades en los diversos contratos en especial del sector salud va referido a la igualdad de condiciones, a la igualdad de trato sin discriminación al ingresar o permanecer en un puesto labora. Y en este contexto pues se hace referencia a gozar de los mismos beneficios sin distinción ya que realizan las mismas funciones.

Pregunta: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

El trabajador que es contratado bajo esta modalidad primeramente que no se diferencia con los demás trabajadores ya que realizan las mismas funciones, pero no gozan de beneficios laborales como la CTS, comparado con otro régimen laboral como el DL 728, así mismo se ve en la realidad que hay trabajadores que llevan años

con este tipo de contratos no reconociéndose el tiempo de servicio ni otros beneficios como las vacaciones.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

El trabajador con contrato por terceros no goza de beneficios laborales como vacaciones, así mismo no puede asumir cargos dentro y fuera de la institución por lo tanto si se vulnera a su derecho de igualdad de trato, de la misma manera no goza de beneficios económicos, como CTS, gratificaciones por lo tanto si se vulnera su derecho a la igualdad de pago.

Pregunta: ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

Se vulnera al no respetar los beneficios que debería recibir como cualquier personal dentro de una institución, con aun más razón cumpliendo las mismas funciones que todos los demás trabajadores.

Pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad lejos de cumplir con los elementos del contrato de locación de servicios, cumplen con los requisitos del contrato laboral, siendo así que existe una clara relación al no cumplirse con el elemento esencial que caracteriza a un contrato de locación de servicios.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Los mecanismos y alternativas para evitar este tipo de desigualdades en el personal de una institución, lo debe establecer la misma institución y esto solo se logrará cumpliendo estrictamente con las condiciones y características de cada tipo de contrato.

Pregunta: ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Una alternativa seria de establecer y obligar a las instituciones públicas a contratar bajo un mismo régimen laboral para los trabajadores que desarrollaran iguales o similares actividades, y un paso para ello es la eliminación del CAS.

FIRMA y SELLO


Erwin J. Vargas Valladares
ABOGADO
REG CAL 76328

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto al derecho de igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado: LUIS SERRANO DIAZ

Cargo: Abogado

Institución: Ministerio de trabajo

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Yo considero que al ser contratos regulados distintamente no se puede hablar de igualdad laboral, ya que las condiciones para cada uno serian diferentes. Cumpliéndose esta premisa el contrato de locación de servicios no se sustenta en el derecho a la igualdad laboral porque de todas maneras no existirá igualdad entre un trabajador y otro, esto cumpliéndose estrictamente en las condiciones de cada uno.

Pregunta: ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla?

No debería realizar las mismas funciones, pero seguramente esta figura si se da principalmente en las entidades del estado, pero en estricto cumplimiento de la modalidad de contrato no realizan las mismas funciones.

Pregunta: ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Si es que se cumple estrictamente las condiciones y respetando los requisitos del contrato de locación de servicios, no se puede hablar de una vulneración del derecho a la igualdad laboral ya que por un lado nos encontramos con un contrato laboral y por otro con un contrato civil.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Pregunta: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

La igualdad de oportunidades es un concepto más relacionado al de discriminación en este caso una discriminación laboral, es decir el respetar las condiciones para cada situación o modalidad contractual.

Pregunta: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

No creo que haya dicha vulneración si se respeta en principio las características propias de cada contrato, porque si estamos frente a un contrato de locación de servicios, pues este contrato tiene sus particularidades que no van a ser las mismas de las de un contrato laboral por lo tanto existirá diferencias entre un trabajador y otro.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Lo vuelvo a repetir, si es que se cumple estrictamente las cualidades y condiciones del contrato de locación de servicios habrá siempre una diferencia en el trato y pago hacia el trabajador, pues su propio nombre lo dice está sujeta al cumplimiento de un servicio. Ahora también es cierto que puede ocurrir que el trabajador está contratado bajo esta modalidad, pero cumple ciertas funciones de un trabajador bajo una subordinación pues dejaría de ser un contrato de locación de servicios.

Pregunta: ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

Un contrato de locación de servicio tiene un trato diferente ya que no hablamos de un contrato propiamente laboral, en donde también existirá diferencias en el pago, porque cada uno cumple diferentes características en cuanto a su situación contractual.

Pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

Definitivamente, ya que si dentro del contrato de locación de servicios se cumple con todos los elementos no tendría por qué hablarse de una vulneración del derecho a la igualdad.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Los mecanismos ya están establecidos, y está estipulado explícitamente en las leyes que lo enmarcan, es así que el contrato de

locación de servicios en el código civil y los contratos laborales en las leyes laborales, los cuales tienen tratos distintos para situaciones distintas.

Pregunta: ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Una alternativa jurídica es vigilar y fiscalizar el estricto cumplimiento de las condiciones, requisitos y elementos tanto de los contratos laborales como el de locación de servicios para que se cumpla con el fin con el que cada uno de ellos fue creado, de esta forma no se hablara de vulneración de derechos.

FIRMA y SELLO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Serrano Diaz', is written over a faint, light blue grid background. The signature is stylized and includes a horizontal line at the top right.

LUIS SERRANO DIAZ

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto al derecho de igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado: Daniel Ernesto Farfan Soto

Cargo: Abogado **Institución:** Estudio jurídico.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

El derecho a la igualdad laboral como derecho fundamental de la persona es inherente a cada uno por lo que resultaría apartar este derecho de un trabajador, pero observando la realidad laboral en este contexto podemos mencionar que este derecho a la igualdad al igual que otros derechos laborales no son considerados para los trabajadores de este tipo de contratos, y esto por pertenecer a un contrato civil mas no laboral.

Pregunta: ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla?

El personal con este tipo de contratos en muchas entidades públicas no solo cumple con las mismas funciones de otros trabajadores de regímenes laborales distintos, sino que además realizan funciones por encima de lo establecido por estar de alguna manera condicionado su trabajo ya que son renovados generalmente mensualmente.

Pregunta: ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Definitivamente este derecho se ve vulnerado en este grupo de trabajadores ya que no gozan absolutamente de ningún beneficio laboral por no ser considerado un contrato laboral sino civil.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Pregunta: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

La igualdad de oportunidades se refiere a tener el mismo acceso a obtener un puesto laboral es decir sin discriminación por raza o sexo, en el caso de los terceros si bien es cierto tienen la misma oportunidad de acceder a un puesto laboral, pero se encuentran con beneficios reducidos o nulos, afectando el derecho de igualdad de oportunidades

Pregunta: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

El contrato de locación de servicios al no ser un contrato laboral no crea vínculo con la institución, limitando a los trabajadores con este tipo de contratos a solo realizar una labor encomendada, es decir no pueden acceder a cargos públicos como si lo pueden realizar los trabajadores de otros regímenes, vulnerándose de esta forma el derecho de igualdad de oportunidades.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Yo considero que si se vulnera el derecho a la igualdad de trato ya que esta es definida como la igualdad en condiciones laborales respetando las características del trabajador en lo que respecta a su profesión u oficio, en este tipo de contrato se observa un trato desigual comparando con otros regímenes laborales.

Pregunta: ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

El derecho a la igualdad de trato se vulnera en el momento en que el trabajador no puede acceder a cargos dentro de una institución, y el derecho a la igualdad de pago se ve afectado al no ser reconocido sus beneficios laborales económicos.

Pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

El derecho a la igualdad esta relacionada hacia el trabajador independientemente del contrato que pueda presentar, es así que entre un contrato civil y un contrato laboral lo que difiere entre ambos es la subordinación en un contrato laboral y la autonomía en un contrato civil por lo que es necesario analizar si se cumple algunas de estas características para determinar el tipo de relación laboral, de esta manera el derecho a la igualdad propiamente laboral esta relacionada con los elementos del contrato de locación de servicios.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

El único mecanismo es establecer que los trabajadores realizan las mismas funciones que otros regímenes laborales, cumpliendo con las mismas funciones y una vez observado esta situación establecer que el mal llamado tercero cumple con las características de un contrato laboral por lo que debería ser reconocido como tal.

Pregunta: ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Si bien es cierto este tipo de contratos está regulado por el código civil, lo que se debe hacer es establecer una entidad que se encargue de fiscalizar a las entidades públicas para de esta manera y de oficio, reconocer el contrato laboral y acceso a los beneficios, y de la misma manera sancionar a las entidades que incumplen con la normativa.

SELLO	FIRMA
	 <i>Daniel Farfán Soto</i> CAL. 61715 ABOGADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto al derecho de igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado: JIMMY ALEXANDER BENITES TANGO

Cargo: ABOGADO

Institución: ESTUDIO JURÍDICO

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la igualdad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Todos los contratos de trabajo y en especial esta forma de contrato por locación de servicios deben ser sustentados por el derecho y principio de igualdad laboral, por ser un derecho fundamental reconocido no solo por las leyes peruanas sino por tratados internacionales.

Pregunta: ¿Considera usted que el personal contratado por locación de servicios realiza las mismas funciones que los trabajadores de otros regímenes en la red de salud Ventanilla?

El trabajador por locación de servicios solo debería realizar ciertas actividades propias a la condición contractual, pero si tenemos en cuenta el principio de primacía de la realidad vamos a observar que en la mayoría de las instituciones el personal realiza las mismas labores que otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales propiamente dichos.

Pregunta: ¿Cree Usted que el contrato de locación de servicios o servicios por terceros vulneran el derecho de igualdad laboral de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Claro, este tipo de contrato vulnera el derecho a la igualdad laboral, y podemos citar como ejemplo en este contexto las diferentes manifestaciones que se han dado como reclamo de este personal, a las cuales no se les pagaba puntualmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

Pregunta: ¿Cómo considera usted el concepto de igualdad de oportunidades en los diversos contratos de la red de salud ventanilla en el contexto covid 19?

La igualdad de oportunidades va relacionada al trato sin discriminación que puedan recibir los trabajadores, y viendo este contexto observamos que no se da dicha igualdad.

Pregunta: ¿De qué manera Cree usted que el contrato de locación de servicios o contrato por terceros vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores de la red de salud Ventanilla?

Como se ha observado en este tiempo en diferentes instituciones del estado, en este caso en los establecimientos de salud, salieron a protestar personal de salud a quienes no se les pagaba hace varios meses, además que no se les reconocía el bono que otorgaba el gobierno por lo tanto es de esta manera que se evidencia la vulneración del derecho de igualdad de oportunidades.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera Ud. que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid-19?

El derecho a la igualdad de trato y de pago están inmerso en el derecho a la igualdad por lo tanto si hay una vulneración al principio o derecho de igualdad laboral también existirá una vulneración al derecho de igualdad de trato y de pago.

Pregunta: ¿De qué manera cree usted que se vulnera el derecho a la igualdad de trato y pago en el contrato de locación de servicios o contrato por terceros de los trabajadores de la red de salud Ventanilla en el contexto covid 19?

Definitivamente en la igualdad de trato vemos una diferencia bien marcada, ya que este tipo de trabajadores con este contrato no crean vínculo con la institución por lo tanto no les cuenta como tiempo de experiencia o servicio al momento de presentarse a otro puesto de trabajo de una institución del estado, y la vulneración del derecho de igualdad de pago se observa cuando su pago se ve retrasado por meses y el pago no se relaciona a la función que realizan.

Pregunta: ¿Cree usted que la vulneración del derecho a la igualdad tiene relación con los elementos del contrato de locación de servicios en los trabajadores de la red de salud ventanilla en el contexto covid-19?

Lo que hace diferente entre un contrato laboral y un contrato de locación de servicios es la subordinación, y por el principio de primacía de la realidad sabemos que estos trabajadores cumplen un horario y están sujetos a una subordinación no cumpliéndose con el estricto cumplimiento del elemento del contrato de Locación de servicio. Por lo tanto, si están relacionados entre sí.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

Pregunta: ¿Considera usted que existe mecanismos para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Aun no existe mecanismos que hagan más estrictos el cumplimiento de los contratos laborales, ya que estos deben ser fiscalizados por el propio estado.

Pregunta: ¿Cuáles cree usted que serían las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19?

Una de las alternativas podría ser generada a partir de contar con un solo régimen laboral para todos los trabajadores que realizan iguales o similares funciones, es decir englobar todos los regímenes en uno solo. Y por otro lado crear una entidad fiscalizadora autónoma que controle a las entidades del estado, pues si bien existe el SUNAFIL esta se aboca al control del régimen privado.

FIRMA y SELLO


ALEXANDER BENITES TAGUA
ABOGADO
Reg. CAL N° 54671

ANEXO 7

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo General: Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de Mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Fernández, A. (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral. Revista Departamento de Ciencia Política, 1 (4), 41. https://revistas.unal.edu.co/index.php/forum/article/view/43741/45015	<p>La legislación laboral pretende, por medio de la protección del trabajador, evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente.</p> <p>Si bien es cierto que las relaciones laborales, a pesar de ser ampliamente protegidas por la Carta política, por los tratados suscritos por Colombia y por la ley laboral, presentan una serie de afectaciones dirigidas a los derechos fundamentales de los trabajadores, por parte de los patronos y del mismo Estado. La transformación del sistema jurídico permite hablar de un "patrón de igualdad" que comprende la norma positiva sujeta en una categoría superior como es la Carta Política. Por ello, en varias sentencias consideró la Corte constitucional que el derecho a la igualdad tiene un núcleo fundamental no afectable por el legislador, que puede establecer excepciones a la segunda instancia cuando no se respeta el derecho fundamental.</p>	<p>Es mediante la protección del trabajador en las leyes laborales que evita que la igualdad formal justifique la desigualdad existente.</p> <p>Estas relaciones laborales reconocidas por la constitución de Colombia, presentan afectaciones que van en contra de los derechos fundamentales de las personas, lo que hace que el sistema jurídico hable de patrón de igualdad, es así que considera el derecho a la igualdad laboral como un núcleo no afectable por el legislador.</p>	<p>El derecho laboral actualmente enmarcado en la igualdad laboral, a pesar de que esta establecido en las constituciones de los países, muchas veces no se aplica ya que es el mismo ente público quien no sigue este llamado patrón de igualdad. Es por ello que se debe acudir a la jurisprudencia para evitar que el legislador afecte el derecho a la igualdad laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo General: Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Tapia, P. (2011). Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral. Revista para el análisis del derecho, 1 (1), 7. https://www.ra.co.cat/index.php/InDret/article/view/247789/331748</p>	<p>Supone una intervención por parte de la Administración laboral en las relaciones que se derivan de la relación de trabajo individuales y colectivas, pudiendo actuar a instancia de parte o de oficio, porque los efectos que se derivan de las relaciones que se generan en torno a la actividad empresarial van más allá de la simple relación entre dos individuos. Así, en el caso concreto de la igualdad y la no discriminación, son derechos fundamentales irrenunciables reconocidos en la CE. Además, el valor no ser discriminado como bien jurídico tiene una doble dimensión, individual y colectiva, que provoca que su vulneración no afecte sólo al sujeto que en el caso concreto está siendo discriminado, sino que se proyecta sobre el colectivo al que pertenece y, en la medida que un trato entre particulares puede repercutir negativamente sobre terceros ajenos a la relación, la Administración puede, y debe, intervenir.</p>	<p>Las relaciones laborales sean individuales o colectivas deberían ser intervenidas por la administración pertinente, incluso de oficio esto debido a que las relaciones que se generan en torno al ámbito laboral van más allá de una simple relación entre dos individuos. Este es el caso irrenunciable del derecho a la igualdad y no discriminación reconocidos por la constitución, sumado a esto que el no ser discriminado no solo tiene relevancia en lo individual sino también en lo colectivo ya que se proyectara sobre los demás individuos ajenos a la relación.</p>	<p>La administración a cargo del recurso humano debería actuar siempre de oficio ya que la relación entre el trabajador y empleador es más que una simple relación entre dos individuos. En la actualidad vemos que es la misma entidad ósea la misma administración que no respeta el principio de igualdad y no discriminación, creándose un ambiente de discrepancia entre los mismos trabajadores, debiendo acudir a otras instancias donde sus derechos puedan ser reconocidos y defendidos adecuadamente, para finalmente crear un precedente que pueda ser respetado por los demás.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo General: Analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Congreso de la república. (2018). Constitución Política del Perú-1993. Artículo 2, inciso 2. https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-politica-14-03-18.pdf</p>	<p>TITULO I DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD CAPITULO I DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA</p> <p>Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona</p> <p>Toda persona tiene derecho:</p> <p>2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.</p>	<p>El derecho a la igualdad como derecho fundamental inherente a la persona, está plasmada en la constitución política capítulo I artículo 2, inciso 2, donde en líneas generales se detalla que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, más tratándose de una igualdad dada en la relación laboral, se va interpretar al derecho a la no discriminación por origen, raza, sexo, idioma, condición económica u otros.</p>	<p>El derecho a la igualdad ante la ley establecida en la constitución política del Perú, cuyo incumplimiento debería ser severamente sancionado, ya que como derecho fundamental se ve la discriminación entre los grupos laborales, tal es el caso de los trabajadores con contrato de locación de servicios, que muchas veces no gozan de los beneficios laborales que gozan otras personas que realizan las mismas labores en las mismas condiciones. ¿Entonces si es un derecho constitucional porque es el mismo estado en no cumplirla?</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 1: Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Congreso de la Republica del Perú. (2013, 03 de julio). Ley 30057. Ley del servicio civil. Diario Oficial El Peruano. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf</p>	<p>TÍTULO PRELIMINAR</p> <p>Artículo I.- Objeto de la Ley</p> <p>El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.</p> <p>Artículo III.- Principios de la Ley del Servicio Civil</p> <p>Son principios de la Ley del Servicio Civil:</p> <p>c) Igualdad de oportunidades. Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.</p>	<p>Hace unos años que entró en vigencia la ley servir cuya finalidad es establecer un régimen único y exclusivo, y que además lleva como parte de sus principios la igualdad de oportunidades, pero una igualdad enmarcada en el ámbito de los servidores civiles sea por idioma, sexo, raza, etc., así también se entiende sobre una igualdad de oportunidades teniendo como reglas dentro del servicio civil que esta igualdad sean generales, públicas y determinadas, no existiendo la discriminación por cualquier condición que se pueda presentar en los servidores públicos.</p>	<p>El principio de igualdad de oportunidades acogido por la ley servir, es una muestra de que se quiere acabar con la diferenciación entre empleados de una misma institución, pero observamos en la actualidad que a través de los distintos regímenes se da aun cierto grado de discriminación, esto relacionado al no respeto de este importante principio, y sumado a ello la lentitud de adaptar esta ley en las entidades públicas, ya que desde su aprobación ya lleva mas de 7 años de vigencia.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 1: Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Tribunal Constitucional I. (2005, 12 de agosto). Expediente N° 008-2005-PI/TC.(Juan José Gorriti) https://www.tsc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.pdf</p>	<p>La igualdad de oportunidades Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral.</p> <p>Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).</p> <p>La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.</p> <p>En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.</p>	<p>Los principios constitucionales laborales son reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, es decir de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa. La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte "fuerte" e "imponente" y el trabajador en la parte "débil" e "impotente".</p>	<p>En el campo jurídico sustancial el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; y en el campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba. Asimismo, en el campo económico, la nota más específica es que frente a la propiedad del medio de producción, el trabajador sólo puede exponer su fuerza de trabajo.</p> <p>Para hacer frente a ello se afinan los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma. Lo que va enmarcado dentro del principio de igualdad laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 1: Determinar cómo se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de salud Ventanilla en el contexto covid-19.

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Organización internacional del trabajo-OIT. (s.f). convenio 111 sobre la discriminación . Consultado el 15 de mayo de 2021. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Corde:C111</p>	<p>El término discriminación comprende:</p> <p>(a)cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>(b)cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p>Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p>	<p>La desigualdad laboral es un tema a nivel mundial es así que la Organización internacional del trabajo acoge el termino de discriminación dentro del convenio 111, donde especifica que una persona es víctima de discriminación si por su condición cualquiera sea, altera la igualdad de trato u oportunidades en el empleo u ocupación, mas también se realiza la aclaración de que no toda exclusión es llamada discriminación, es así que aquellas distinciones o exclusiones o llámese preferencias pero que estén relacionadas en procesos de calificación exigidas para un determinado empleo no podría ser considerado como un hecho de discriminación laboral.</p>	<p>El Derecho de igualdad laboral muchas veces se ve confundido con discriminación, hecho que tiene que ser aclarado muchas veces por la entidad y ser entendida por el empleado, al saber entender que un proceso de selección y calificación muchas veces no es sinónimo de discriminación y vulneración del derecho a la igualdad laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 2: Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de Mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Organización internacional del trabajo-OIT. (s.f). convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Consultado el 15 de mayo de 2021. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100</p>	<p>El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;</p> <p>La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p>	<p>La organización internacional del trabajo a través del convenio 100 hace una diferenciación en cuanto a la remuneración el cual es pagado por el empleador en relación a su empleo realizado. En este contexto se hace una aclaración sobre la igualdad de pago en relación a la mano de obra masculina y femenina, las cuales deberían ser las mismas independientemente del sexo si el trabajo es de igual valor, es decir si ambos realizan las mismas funciones, las mismas actividades, el mismo horario, la remuneración no tendría que ser diferente entre ambos géneros.</p>	<p>En el ámbito público se podría mencionar que prácticamente no hacen merito a los convenios internacionales, ya que se ve aun la discriminación en algunas entidades por la simple distinción de género, y apartándonos de esto y por analogía debería emplearse para el trabajo en general es decir dos profesionales que realizan la misma función dentro de una misma entidad deberían recibir el mismo salario, hecho que no sucede así por las diversas clases de regímenes laborales que existen en la actualidad dentro del marco laboral del país.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 2: Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Tribunal Constitucional. (2005, 12 de agosto). Expediente N° 008-2005-PI/TC.(Juan José Gorriti) https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-A1.pdf</p>	<p>Igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende arbitraria. La discriminación en materia laboral, estrictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad. Tal el caso de la negación de acceso al empleo derivada de la opción política o sexual del postulante, por la concesión de mayores beneficios a unos trabajadores sobre otros, por su mera condición de no afiliados a una organización sindical, el despido por el solo hecho del ejercicio de las actividades sindicales, etc. Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de "lo constitucional", cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores. Dichas acciones, proscritas por la Constitución, pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes: acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo. acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).</p>	<p>La igualdad de trato se enmarca en la no diferenciación del empleador en relación a actividades laborales, es decir no se puede discriminar ni hacer una diferenciación en el trato al empleado si este tiene una opinión política distinta al empleador, o alguna afiliación sindical diferente. De la misma manera no se podría conceder mayores beneficios a unos trabajadores en relación a otros que piensan distintamente. Estos actos podrían darse en distintos aspectos, antes de la relación laboral, es decir al momento de la postulación en donde se favorezca a uno o un grupo de trabajadores y por otro lado durante la relación laboral donde arbitrariamente se les otorgue mayores o exclusivos beneficios a unos y no a otros.</p>	<p>La igualdad de trato muchas veces se ve opacada en el propio estado, ya que existen trabajadores que a pesar de realizar iguales funciones y actividades no pueden acceder a ciertos beneficios tanto laborales como profesionales, es decir su misma condición laboral no les permite ocupar cargos que otros si los ocupan dentro de la entidad en la cual cumplen el mismo rol profesional.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 2: Identificar de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de trato y pago en relación a los elementos del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Bernal, C. (2002). El juicio de la igualdad en la jurisprudencia de la corte constitucional colombiana. Revista instituto de investigaciones jurídicas-México.1(1),5 1-52. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/344/5.pdf</p>	<p>Principio de igualdad representa uno de los pilares de una sociedad bien organizada y de todo Estado constitucional. Este principio impone al Estado el deber de tratar a los individuos, de tal modo que las cargas y las ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos. Este deber se concreta en cuatro mandatos correlativos: (1)un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas; (2)un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no compartan ningún elemento común; (3) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes que las diferencias (trato igual a pesar de la diferencia); y (4) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso, las diferencias sean más relevantes que las similitudes (trato diferente a pesar de la similitud)</p>	<p>El autor nos hace mención a la representación del principio de igualdad como uno de los principales pilares dentro de una sociedad. Ya que es mediante la aplicación de este principio en donde el estado tiene la obligación de tratar a los individuos equitativamente en relación a las circunstancias en las cuales se encuentren, es decir trato idéntico para destinatarios idénticos, o cuando hay diferencias, pero lo idéntico prevalece a lo diferente. tratos diferenciados para destinatarios que no comparten acciones comunes.</p>	<p>El principio de igualdad, y en especial la igualdad de trato corresponde un derecho primordial que no solo debe ser aplicado en el ámbito laboral sino en todo aspecto, más aún hacemos referencia al aspecto laboral al establecer que debería existir un trato igualitario para trabajadores que realizan o se encuentran en las mismas condiciones, obviamente el no cumplimiento de ello recae en una llamada discriminación o trato desigual.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 3: Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>López, J. (2017). Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social. (98),8. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5965260</p>	<p>Cuando hablamos de trabajo decente estamos pensando en el desarrollo de condiciones laborales justas ligadas a la dignidad de la persona. Ello implica la consecución de una remuneración adecuada, el ejercicio del trabajo en condiciones de libertad, la aplicación equitativa de las condiciones laborales, la seguridad jurídica y el respeto a la dignidad del trabajador. Al tratarse de un objetivo sumamente ambicioso, ello sobrepasa la perspectiva puramente laboral y tiene una proyección social evidente. El trabajo decente depende del desarrollo de relaciones laborales neutras, donde se respeta la igualdad como piedra angular de los sistemas jurídicos-laborales. Por tanto, la igualdad se presenta como un elemento constitutivo del propio principio de trabajo decente. Desde esta perspectiva, las diferencias y desigualdades se manifiestan en el ámbito laboral como un obstáculo, que tiene que ser superado para alcanzar el objetivo del "trabajo decente para todos"</p>	<p>Una forma de establecer la dignidad humana es el de otorgar adecuadas y justas condiciones laborales ya sea de aspecto económico, profesional o jurídico lo cual invoque al respeto de la dignidad del trabajador, y es aquí que se hace la mención del trabajo decente como una alternativa jurídica en cuanto este se enmarca de un desarrollo de relaciones laborales neutras. Donde las diferencias o desigualdades que se muestran como obstáculos tendrían que ser superados o cambiados para de alguna forma obtener un trabajo decente, y otorgar un adecuado respeto a la dignidad laboral del trabajador.</p>	<p>Las alternativas que podríamos determinar en función al autor es establecer un régimen laboral en donde como principio fundamental se atribuya al respeto de la dignidad del trabajador, y esto relacionado a salarios justos y equitativos con beneficios igualitarios para todos. Eliminando la discriminación y el trato desigual hacia los trabajadores.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 3: Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Congreso de la Republica del Perú. (2021, 08 de marzo). Ley 31131. Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Diario Oficial El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discriminacion-ley-n-31131-1933248-1</p>	<p>El objeto de la presente ley es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.</p> <p>En las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen.</p>	<p>Recientemente se ve publicada la llamada ley que elimina el régimen CAS, la cual está siendo observada y fue causa de una demanda de inconstitucionalidad, pero en el fondo esta ley es un paso para que dentro de las entidades públicas se pueda eliminar la discriminación entre uno y otro régimen laboral, ya que establece que los trabajadores del régimen CAS puedan pasar a los regímenes laborales del DL 276 o ley de carrera administrativa, desapareciendo un régimen que por su naturaleza fue creado temporalmente.</p>	<p>La Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, es un gran avance para entrar a la llamada y ansiada igualdad laboral ya que los trabajadores pasarían a un régimen laboral del DL 276, pero creo que aún se daría la discriminación pues dentro del sector público aún existen regímenes especiales y el mismo DL 728, los cuales aún se crearían tratos diferenciados, ya que por su propia regulación de ambos aun contarían con funciones y beneficios no comunes entre ambos, siendo el mas notorio el aspecto económico.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19

Objetivo específico 3: Establecer las alternativas jurídicas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores con contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto covid-19

AUTOR: JORGE LUIS PALOMINO CESAR

FECHA: 10 de mayo del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Congreso de la Republica del Perú. (2013, 03 de julio). Ley 30057. Ley del servicio civil. Diario Oficial El Peruano. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf</p>	<p>TÍTULO PRELIMINAR</p> <p>Artículo I.- Objeto de la Ley</p> <p>El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.</p> <p>Finalidad de la Ley</p> <p>La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.</p>	<p>Si bien es cierto que esta ley denominada ley servir, establece la creación de un régimen exclusivo para los trabajadores de entidades públicas, tal y como lo señala dentro de la propia ley en el título preliminar como objetivo y finalidad de la ley el promover desarrollo en las personas que lo integran. Cabe indicar que esta ley es aprobada hace mas de siete años en las cuales las entidades públicas vendrían adecuándose a este proceso donde tal como su propio objetivo lo indica en eliminar la discriminación mediante la creación de un solo régimen laboral público.</p>	<p>Mediante la ley servir, al parecer nos encontramos con una visión a eliminar el trato desigual y la no discriminación al personal, al establecerse un solo régimen que englobe a todos los trabajadores del sector público, pero aquí debemos hacer mención a todos y eliminar aquellas formas de trabajo como lo es el personal con contrato de terceros que muchas veces cumple con la misma función pero que no estaría inmerso dentro de esta nueva ley.</p>